

In dieser Ausgabe

Thema:

Atmende Lebensläufe

Einführung	1
Die Politisierung der Lebenszeit	2
Lebenslaufpolitik im Kontext von „Zeiten der Stadt“	6
Zeit zum Leben für alle Geschlechter	10
Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes	13
Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf	17
Die Familienarbeitszeit – Anreiz und Unterstützung für mehr Partnerschaft- lichkeit	19
Lebenschancencredit	21
Warum „atmende“ Lebensläufe?	23
Ziehungsrechte für Care in der Arbeit	27

Aus der DGfZP

Die Jahrestagung 2016	32
Nachruf Eckart Hildebrandt	34
Mitteilungen aus der DGfZP	35
Who is who?	36

Veranstaltungen und Projekte	37
---------------------------------	----

Neue Literatur	38
----------------	----

Antrag auf Mitgliedschaft	39
------------------------------	----

Impressum	48
-----------	----

Liebe Leserin, lieber Leser,

Zeit zum Geld verdienen, Zeit zum Sorgen für Kinder und/oder Pflegebedürftige, Zeit für ehrenamtliches Engagement und dabei weder das Sorgen für sich selbst noch für die Partnerbeziehung vernachlässigen – das alles und noch mehr im Alltag zeitlich auf die Reihe zu bringen, erfordert oft ein Jonglieren von Zeitbedarfen, das viele Menschen überfordert. Wie das Verhältnis von Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit in unserer Gesellschaft geordnet ist, passt nicht zu den heutigen Lebensrealitäten; Neuordnung ist unabdingbar. An alltagsbezogenen familienpolitischen Korrekturen wird seit Jahren gearbeitet. In jüngster Zeit wird zudem bewusst, dass tiefgreifende Veränderungen auch den wechselnden Zeitbelastungen im Lebensverlauf entsprechen müssen. Von mehreren Seiten werden Modelle dafür vorgelegt. Die DGfZP-Jahrestagung 2015 war solchen Modellen und deren noch mehr oder weniger utopischen Realisierungsmöglichkeiten gewidmet. In diesem ZpM stellen die beiden DGfZP-Vorstandsmitglieder Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger die dort diskutierten Konzepte noch einmal schriftlich vor. Darunter – last but not least – ihr eigenes Modell für Carezeit-Budgets, „Atmende Lebensläufe“.

Zeitpolitische Korrekturen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene müssen mit entsprechenden Zeitkompetenzen auf individueller Ebene einhergehen. Daher ergänzt die bevorstehende Jahrestagung 2016 die vorige. Möglichkeiten und Grenzen professioneller Unterstützung zeitlich überforderter Menschen durch Verbesserung ihrer Zeitjonglier-Kompetenzen stehen dann zur Diskussion. Das Programm finden Sie in diesem ZpM. Sie sind herzlich eingeladen!

Wir wünschen Ihnen entspannte sommerliche Zeit!

Helga Zeiher

Thema: Atmende Lebensläufe

KARIN JURCZYK UND ULRICH MÜCKENBERGER

Einführung: Atmende Lebensläufe – Utopie und zeitpolitische Baustelle

„Atmende Lebensläufe“ sollen den Menschen eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie ermöglichen, sie sollen auch Care-Bedarfen (in der Familie, der Nachbarschaft, dem Freundeskreis) Zeit, Raum und Ressourcen geben. Stellen wir uns vor, Erwerbstätige hätten ein „Carezeit-Budget“, aus dem sie Zeiten für je nach Lebenslage wichtige Tätigkeiten „ziehen“ können. Könnte sich dann vielleicht unser soziales Leitbild weiterentwickeln: das Bild des Einzelnen vom „adult worker“ zum „earner-carer“, das Bild der Gesellschaft von der „totalen Markt-

und Wettbewerbsgesellschaft“ zur „sorgenden Gemeinschaft“ weiterentwickeln? Klar: Dazu müssen rechtliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen bereitstehen: Diese müssten den Wandel der Geschlechter-, Familien-, Generationen- und Arbeitsbeziehungen sowie der Lebensverläufe achtsam unterstützen, statt ihn dem gnadenlosen Wettbewerbsdruck ausgesetzt zu lassen.

„Atmende Lebensläufe – zeitpolitische Gestaltungsoptionen“ war das Thema der Jahrestagung der DGfZP im Oktober 2015.¹ Die Jahrestagung wurde in Kooperation mit dem Deutschen Jugendinstitut in München ausgerichtet. Die Beiträge loteten gesellschaftspolitische Herausforderungen für „atmende Lebensläufe“ aus und diskutierten aktuelle Ansätze und Modelle einer aktiven Lebenslaufpolitik. Die Tagung ließ den Eindruck zurück, dass mit atmenden Lebensläufen ein hochbrisantes und aktuelles Thema aufgeworfen ist, das „den Schweiß der Edlen“ wert ist.

Wir können heute noch kein fertiges Modell dafür vorstellen. Dafür, dass es zahlreiche Ansätze und Facetten eines solchen Modells bereits gibt, legte die Tagung Zeugnis ab. Deshalb entschloss sich der Vorstand der DGfZP, die Vorträge der vergangenen Jahrestagung in einem Themenheft des ZpM wiederzugeben. Es handelt sich um Papiere, die Denkanstöße zum Thema geben sollen. Nicht alle sind voll ausgearbeitet, manche wurden auch bereits in anderem Zusammenhang veröffentlicht. Uns ging es in erster Linie darum, die zahlreichen vorliegenden Modelle und Ideen im Zusammenhang vorzustellen und der zeitpolitischen Diskussion zugänglich zu machen.

Christel Eckart begründet die Notwendigkeit einer Politisierung von Lebenszeit, um Zeit für fürsorgliche Praxis in Beziehungen zu ermöglichen. Der Beitrag von *Jean-Yves Boulin* öffnet die Care-Problematik zu den Horizonten lokaler Zeitpolitik in verschiedenen Ländern Europas. *Eva Kocher* stellt einen Vorschlag vor, wie Erwerbsbiographien selbstbestimmt ausgestaltet werden könnten. Der *Deutsche Juristinnenbund*

stellt seinen Vorschlag eines „Wahlarbeitszeitgesetzes“ vor, der individuelle Arbeitszeitwünsche aufwerten und mit Hilfe kollektivrechtlicher Regelungen auf betrieblicher Ebene zum Ausgleich mit Arbeitgeberinteressen bringen möchte. *Christina Klenner* geht der Frage nach, welche betrieblichen Faktoren die Nutzung vorhandener Arbeitszeitmodelle beeinflussen. *Christina Schildmann* skizziert das Konzept der „Familienarbeitszeit“ des Bundesfamilienministeriums und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Aus der Feder von *Steffen Mau* stammt das Konzept des „Lebenschancenkredits“².

Die Unterschiedlichkeit all dieser aktuellen Vorschläge macht deutlich, dass derzeit viele Akteure eine gleichartige Problemdiagnose zum Ausgangspunkt von Modellentwicklungen machen und eine breite Suchbewegung im Gange ist. Mit dem Modell zu Carezeit-Budgets im Lebenslauf skizzieren *Karin Jurczyk* und *Ulrich Mückenberger* einen eigenen weiterreichenden Modellvorschlag, der darauf abzielt, die zu beobachtenden Flexibilisierungstendenzen im Lebenslauf mit dem Instrument der Ziehungsrechte zu regulieren. Ziehungsrechte sind Teil eines Gesamtmodells, mit dem die herrschende Dominanz der Erwerbsorientierung aufgelöst werden soll. Mit diesem Instrument sollen Zeiten, die heute in Erwerbsarbeit gebunden sind, teilweise anderen Lebenszielen und Zeitverwendungszwecken verfügbar gemacht werden. Care für Andere und sich selbst, Kindererziehung und Pflege, Bildung, zivilgesellschaftliches Engagement und Auszeiten zur persönlichen Weiterentwicklung sollen aufgrund ihrer hohen gesellschaftlichen Relevanz für den sozialen Zusammenhalt gleichwertige oder zumindest ähnliche Legitimität und gesellschaftliche Anerkennung wie der Erwerbsarbeit zuteil werden. Das Konzept des Carezeit-Budgets mit Ziehungsrechten wird so mit dem sozialen Leitbild einer „sorgenden Gemeinschaft“ verknüpft.

1 Siehe den Tagungsbericht von Martina Heitkötter in ZpM 27, aus dem hier stellenweise zitiert wird.

2 Im Literaturteil dieser Ausgabe rezensiert Jürgen Rinderspacher das Buch von Steffen Mau.

CHRISTEL ECKART

Die Politisierung der Lebenszeit

Erfahrung mit Fürsorge und der Anspruch auf eigene Zeit

Das Bild von atmenden Lebensläufen animiert zu körperlichen Vorstellungen und Erfahrungen vom Luft holen, von Atempausen, Durchatmen, von fließenden Rhythmen – Gegenbilder zu durchregulierten, kontrollierten Maßstäben der Lebensführung. Die körpernahe Metapher vom frischen Atem

wurde für eine zeitpolitische Zielsetzung konkretisiert in der Anerkennung von Fürsorge und Selbstsorge als elementare Notwendigkeit menschlichen Lebens. Die sozialen Bedingungen, unter denen Fürsorge erlebt, erfahren und praktiziert werden kann, ist Gegenstand politischer Gestaltung

alltäglicher Lebensverhältnisse und damit Gegenstand der Auseinandersetzung um Interessen und Prioritäten im politischen Diskurs.

Von der Politisierung der Lebenszeit ist hier die Rede, weil immer mehr Erfahrungen aus dem individuell Privaten öffentlich zur Sprache gebracht werden müssen, um Vorstellungen von einem guten Zusammenleben zu entfalten und im politischen Streit zu behaupten. Im sozialen Leitbild für eine effektive Lebensführung dominieren die Maßstäbe der Arbeitsmarkt-Individualisierung, der Selbstoptimierung und der ungebundenen Arbeitsmonade. In diesem Konstrukt sind die menschlichen Bedürfnisse und Notwendigkeiten von Fürsorge und fürsorglichen Beziehungen ausgeblendet. Sie werden als ein persönlich individuelles, gleichsam naturwüchsiges Problem der Selbsterhaltung betrachtet und ins unpolitische „Reich der Notwendigkeit“ leiblicher Bedürftigkeit verwiesen.

Gegen diese Verdrängung und die unrealistische Reduktion von Motiven der individuellen Lebensführung auf Strategien der Vorausberechnung müssen Anliegen und Forderungen aus dem scheinbar Privaten öffentlich zur Geltung gebracht werden und durch „aktives In-Erscheinung-Treten“ (Hannah Arendt) als Angelegenheiten von allgemeinem Interesse im politischen Handeln erstritten werden. Alle „Tätigkeiten, die in der Tatsache der existenziellen Angewiesenheit jedes einzelnen Menschen auf konkrete und unmittelbare Fürsorge begründet sind, (sind) in ihrer fundamentalpolitischen Bedeutung für die Gestaltung des Gemeinwesens anzuerkennen.“ So formuliert Eva Senghaas-Knobloch (2001, S. 290) ein Ziel des feministischen politischen Projekts mit der langen Tradition seit der Alten Frauenbewegung.

Die Kritik und die politischen Forderungen von Einzelnen und Gruppen entstehen aus konkreten Erfahrungen der Diskrepanz von Lebensentwürfen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen, den Spannungen von entstehenden Möglichkeiten der eigenen Lebensgestaltung und überkommenen Regelungen und Normierungen – hier insbesondere der Geschlechterverhältnisse – die zu unzulässigen, nicht mehr akzeptierten Verhinderungen werden und ihre Legitimität verlieren.

Frauen haben die Bedingungen von persönlichen Beziehungen, die Gefährdung von gelebter Zuwendung und Fürsorglichkeit in politischen Bewegungen immer wieder öffentlich zur Sprache gebracht, weil sie die Konflikte und Unvereinbarkeiten zwischen Beruf und Familie in ihrem Alltag und in ihrer Lebensführung hautnah erfahren. Sie artikulieren die Probleme und Gefahren früher, als „die Politik“ sie als „Angelegenheiten von allgemeinem Interesse“ erkennt, nämlich meist erst dann, wenn bisherige gesellschaftliche Institutionen nicht mehr funktionieren und endlich die als soziale Krisen spürbaren Probleme nicht mehr als Besonderheit einer weiblichen Lebenswelt abgetan werden können.

Die Diskussionen um die Haus- und Familienarbeit in der Frauenbewegung und Frauenforschung in den 70er Jahren wurden unter gesellschaftlichen Bedingungen angestoßen, in denen die bürgerlich-industrielle Geschlechterordnung mit ihrer Polarisierung der Geschlechtscharaktere und der Bindung der Frauen an die Familie ihre Legitimität verlor. Feministische Sozialwissenschaftlerinnen analysierten und prognostizierten schon in den 80er Jahren eine „Reproduktionskrise“ als Ergebnis der gesellschaftlich und politisch vernachlässigten unbezahlten Haus- und Familienarbeit der Frauen (u. a. Claudia von Werlhoff). Sie wurde in einem gesellschaftlich empfindlichen Bereich endlich als „Pflegenotstand“ wahrgenommen, als die Familie als der „größte Pflegedienst der Nation“ zu versagen und Frauen als das „weibliche Pflegepersonal“ auszufallen drohten. Denn durch ihre eigene veränderte Lebensführung mit zunehmender Berufseinbindung brachten die Frauen die scheinbar selbstverständliche geschlechtliche Arbeitsteilung, in der sie für die Fürsorge zuständig sind, ins Wanken. Scheinbar naturwüchsige Fürsorgeverhältnisse wurden unübersehbar zum gesellschaftlichen Problem und damit zum Gegenstand öffentlicher Erörterungen von Verteilung, von Recht und Gerechtigkeit und von Streit um die Kriterien für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit jeder Art – auch durch Zeitpolitik.

Die weitreichenden feministischen Analysen zur Krise des Sozialstaats in den 90er Jahren galten der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung von Sorge, Fürsorge, Selbstsorge, Care als Arbeit und als fürsorgliche Beziehung. Sie sind zugleich eine Kritik am dominanten Lohnarbeitsdiskurs, in dem (bezahlte) Arbeit als die wichtigste Grundlage gesellschaftlichen Zusammenhalts und persönlicher Identitätsstiftung überhöht wird, verbunden und abgeleitet von einem männlichen Modell von Individualisierung und ökonomischer Selbständigkeit – aus den vergangenen Zeiten der Polarisierung der Geschlechtscharaktere. Diese Analysen hat Joan Tronto zu einer Theorie von „Demokratie als fürsorglicher Praxis“ ausformuliert, die von der Erfahrung wechselseitiger fürsorglicher Praxis und fürsorglicher Beziehungen als einer Grundlage ausgeht, aus der Vorstellungen für demokratisches Zusammenleben entstehen können oder, mit Hannah Arendt gesprochen, die „Sorge für die gemeinsame Welt“. Der Fokus richtet sich auf den komplexen Prozess des Werdens demokratischer Bürger/innen, der Entwicklung der Fähigkeit, Aufgaben zu übernehmen, die mit dem Demokratischsein verbunden sind:

„Welche Art Menschen müssen demokratische Staatsbürger sein, damit sie am demokratischen Leben partizipieren und sich voneinander unterscheiden können? (d. h. politische Gleichheit in der Differenz anerkennen, C. E.) (...) Solche demokratischen Staatsbürger müssen mit Formen fürsorglicher

Praxis vertraut sein und sich dabei wohlfühlen. Durch ihr Engagement in fürsorglichen Tätigkeiten werden sie sich moralische Fertigkeiten wie Aufmerksamkeit, Verantwortlichkeit, Kompetenz und Entgegenkommen erworben haben. Sie werden gelernt haben, selbstreflexiv zu sein, ohne selbstreferentiell zu sein. Sie werden verstanden haben, dass Individuen und Gesellschaft nur durch die Zeit und in der Zeit existieren – eine Kategorie, die politische Theoretiker viel zu oft übersehen – und dass die politische Ordnung in jedem Augenblick Menschen in allen Lebensstadien gerecht werden muss und dass jeder von uns sich im Laufe seines Lebens verändert. Und sie werden gelernt haben, mit Konflikten zu leben, ohne zu fürchten, dass sie das Ende von Beziehungen oder in letzter Instanz Zerstörung bedeuten.“ (Tronto 2000, S. 37f.)

Feministische Sozialwissenschaftlerinnen brachten durch die Analyse der Bedeutung von Fürsorge und fürsorglichen Beziehungen die praktischen Erfahrungen von Frauen in deren Biografien und im Alltag zur Sprache und zeigten, dass die Anliegen und Forderungen, die daraus für die Anerkennung in der Gesellschaft und in der Politik zu ziehen sind, keineswegs allein die Frauen betreffen. Sie sind vielmehr „Angelegenheiten von allgemeinem Interesse“. Als empirisch fundierte Kritik an dem sozialen Leitbild vom Normalarbeiter nach männlichem Muster liefern sie Leitlinien für ein mögliches soziales Modell von „atmenden Lebensläufen“, an dem sich Frauen wie Männer ohne Diskriminierung orientieren könnten. Formen der Existenzsicherung, wie sie bisher hauptsächlich Frauen in ihren Biografien kombiniert haben, könnten als allgemeines Leitbild an die Stelle des patriarchalen „Ernährermodells“ treten: aktive Zeiten in der Erwerbsarbeit und Pausen davon und wechselseitige Versorgungsregelungen in selbstgewählten Solidargemeinschaften. So skizzierte Ilona Ostner Mitte der 90er Jahre den Vorschlag „Von der Status- zur Passagensicherung“ (1995). Die sozialstaatliche Sicherung solcher Wechselprozesse im Interesse der Einzelnen hätte den Vorrang gegenüber der Sicherung eines kontinuierlichen Status als Lohnarbeitnehmer/in. Das hieße schließlich: nicht die Suche nach der „Zukunft der Arbeit“ wäre der Wegweiser für die soziale Phantasie davon, wofür wir Zeit brauchen und wollen, sondern Erfahrungen und Vorstellungen einer vielfältigen Kultur der Beziehungen und Formen des Zusammenlebens. – Das bedeutete auch eine gründliche Veränderung des Selbstbildes und des sozialen Rollenbildes von Frauen und besonders von Männern.

Eine einflussreiche Veränderung im Diskurs, im öffentlichen Reden über Fürsorge hat die allmähliche Durchsetzung des Adult-Worker-Modells in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik mit sich gebracht, des Modells der erwachsenen Erwerbstätigen, das seit gut 15 Jahren auch in der Sozialpolitik in

Deutschland die Ausrichtung am Modell des Familienernährers ablöst. Das A-W-Modell besagt, dass jede/r Erwachsene für ihre/seine ökonomische Existenzsicherung selbst zu sorgen hat. Wenn sich sowohl die Lebensführung von Männern wie auch die von Frauen am Arbeitsmarkt orientieren soll, dann erodieren kulturelle Institutionen von fürsorglichen Beziehungen, wie auch die Legitimation für die traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung. Die Individualisierung von Frauen und Männern als Marktsubjekte im Modell des A-W setzt jetzt für beide die erwachsene Person als handlungsfähige schon voraus, ohne sich theoretisch und realpolitisch um die Bedingungen und Voraussetzungen für ihr Heranwachsen und ihre alltägliche Reproduktion zu kümmern. Die politische Rhetorik und Programmatik kreist mit dem aus- und übergreifenden, aber inhaltlich beschränkten Vokabular des Arbeitsdiskurses um das Ziel, alle Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und für Frauen die „Hindernisse“ für diese Integration zu beseitigen, sich dafür fit zu machen und zu halten.

Die sehr naheliegende Frage: Who cares? Wer kümmert sich um die Fürsorge, für die in der bürgerlich-industriellen Geschlechterordnung und im Familienernährermodell die Frauen zuständig waren und eine Sprache, eine moralische Orientierung an Fürsorge und Beziehungen entwickelt hatten? Die gewichtige Frage „who cares“ bleibt im neoliberalen Diskurs der Arbeitspolitik ungestellt und unbeantwortet. Sie wird individualisiert oder kommodifiziert. Jede/r Einzelne, jedes Paar und jede Lebensgemeinschaft hat darauf individuell Antworten zu finden und neue, bisher ungeübte Formen von fürsorglicher Praxis und verlässlichen emotionalen Beziehungen zu erproben und mit anderen „auszuhandeln“.

Die Aufmerksamkeit, die Fürsorge unter dem englischen Begriff „Care“ in den letzten Jahren in den politischen Programmen, z. B. in den Familienberichten, den Regelungen zur Kinderversorgung und Pflege, gewonnen hat, ist gewiss ein Erfolg. Erfolgreich waren jedoch überwiegend die Strategien im Kampf um Anerkennung, die Fürsorge in den Arbeitsdiskurs überführt haben, die von Care-Arbeit oder Fürsorge-Arbeit sprechen. Das ist die Sprache, die in der Arbeitsgesellschaft verstanden wird, in der Arbeit zur Lebensform und Arbeitsfähigkeit zum vorrangigen Kriterium sozialer Akzeptanz stilisiert wurden. Doch es ist ein zweifelhafter Erfolg um den Preis einer Sprachzerstörung (im Sinne von Alfred Lorenzer), durch die Wünsche, Bedürfnisse, Erfahrungen und Orientierungen an fürsorglichen, verlässlichen emotionalen Beziehungen aus dem öffentlichen Diskurs verdrängt werden. Die Ausdrucksfähigkeit und Ausdrucksmöglichkeit für diese individuellen, subjektiven Bedürfnisse werden unter der Dominanz des Arbeitsdiskurses erdrückt.

Es lässt sich darüber streiten, ob und in welcher Art von Arbeitsgesellschaft wir leben und darüber, welche und wie viel Arbeit zu einem menschlichen Leben gehört. Unbestreitbar ist, dass Fürsorge im menschlichen Leben wesentlich ist, dass Beziehungen des Sorgens unabdingbarer Teil der *conditio humana* sind. Arbeit und Fürsorge sind beide lebensnotwendig. Sie sind beide nicht nicht zu wählen. Fürsorgliche Beziehungen sind selbst ein eigenes Kriterium für die Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Sie sind damit auch ein Maßstab für die gesellschaftliche Organisation der Arbeit, ein Kriterium für die Kritik an den Formen, Anforderungen und Zumutungen der Organisation von Berufsarbeit und ein Maßstab für Zeitpolitik, der in den Begriffen der Fürsorge als Ziel ausformuliert werden muss, also nicht etwa im Vokabular der „Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft“ sich erschöpft.

Zeitpolitik für „atmende Lebensläufe“ muss Ansprüche und Anforderungen zur Sprache bringen für eine eigene persönliche Lebensgestaltung, in der Fürsorge – die Sorge für andere und für sich selbst – eine leitende Orientierung bildet; Ansprüche und Zielvorstellungen für Zeitregelungen, die die sozialen und politischen Bedingungen gewährleisten, in verlässlichen Beziehungen leben zu können, fürsorglich handeln, Verantwortung übernehmen und sozial engagiert sein zu können. „Geschlechtergerechte Zeitpolitik“ beginnt mit der Kritik an der einseitigen Verteilung und Zuschreibung von Sorgetätigkeiten an die Frauen. Doch sie ist nicht darauf zu reduzieren. Vielmehr muss der Anspruch aller, Frauen wie Männer, öffentliche Ausdrucksformen finden, dass sie aktive Erfahrungen mit fürsorglicher Praxis machen und ein Leben in wechselseitigen fürsorglichen Beziehungen führen wollen. Die Fähigkeit zur Sorge um sich, zur Selbstsorge, (das zeigt die Sozialisationsforschung) entwickelt sich durch die konkrete Erfahrung in sorgenden intersubjektiven Beziehungen. In diesen Erfahrungen liegt ein Potenzial von Widerstand und der Fähigkeit zur Abgrenzung gegenüber der Vereinnahmung und Überforderung der Einzelnen durch die Programme von Selbstoptimierung und Selbstvermarktung. Diese auf ständige Perfektionierung ausgerichtete Selbstbeobachtung lasse nicht das gewünschte Sicherheitsgefühl entstehen, sondern bringe vielmehr Unsicherheit und einen Mangel an Vertrauen hervor, berichtete Eva Illouz auf der Tagung „Lost in Perfection“ an der Hamburger Universität 2015. Die individuelle Selbstoptimierung hat keinen Boden intersubjektiver Erfahrung mehr, keine geteilte Gewissheit von Bindung und Zugehörigkeit.

Beobachtungen unter der sog. Generation Y der 25–35-jährigen (vgl. dazu ZPM 21, 2014) und aus der 17. Shell Jugendstudie (2015) unter 15–24-jährigen deuten darauf hin, dass das persönliche Ziel vom „atmenden Lebenslauf“ durchaus verbreitet ist: Eine große Mehrheit der Befragten stellt laut der Shell Studie die berufliche Karriere hinter die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zurück; 90% sagen, dass Familie und Kinder gegenüber der Arbeit nicht zu kurz kommen dürften; 75% befürworten Teilzeitarbeit, wenn sie Kinder haben. Diese Einstellungen, deren Durchsetzung in der Praxis für die jungen Leute noch aussteht, sind in einer Generation entstanden, die überwiegend mit berufstätigen Müttern aufgewachsen ist. Sie hat die Erfahrung des Heranwachsens mit Müttern gemacht, die Berufstätigkeit und Fürsorge verbinden und deren Alltagspraxis als Bezugsrahmen eigener Lebensvorstellungen kennengelernt (vgl. Flaake 2014). Für junge Männer ist es noch immer schwer, diese von ihnen wertgeschätzte Erfahrung in Worten von Ansprüchen nach eigener fürsorglicher Praxis und aktiver Gestaltung fürsorglicher Beziehung öffentlich zum Ausdruck zu bringen und im (berufs-)politischen Konflikt offensiv zu vertreten. (Als Beispiel für die gern beschriebenen Schwierigkeiten vgl. DIE ZEIT 23.7.2015)

Zeitpolitik für atmende Lebensläufe bedeutet, diesen Anliegen gemeinsam öffentlichen Ausdruck zu verschaffen und die Konfliktfähigkeit und den langen Atem derjenigen, die damit aktiv in Erscheinung treten, zu stärken.

Literatur

- DIE ZEIT, No. 30, 23. Juli 2015: Die Lüge von der Vereinbarkeit. „Wir sind noch zu feige“. Alle reden über moderne Väter. Und was wollen die Männer selbst?
- Flaake, Karin (2014): Neue Mütter – neue Väter. Eine empirische Studie zu veränderten Geschlechterbeziehungen in Familien. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2001): Postfordistische Grenzverwischung der Arbeitswelt und das feministische politische Projekt. In: H. Kahlert/C. Lenz (Hg.): Die Neubestimmung des Politischen. Denkbewegungen im Dialog mit Hannah Arendt. Königstein/Ts, 264-298
- Tronto, Joan (2000): Demokratie als fürsorgliche Praxis. In: Feministische Studien, Extra 2000, 25-42.
- Ostner, Ilona (1905): Wandel der Familienformen und soziale Sicherung der Frau oder: von der Status- zur Passagensicherung. In: Dieter Döring/Richard Hauser (Hg.): Soziale Sicherheit in Gefahr. Frankfurt, 80-117.

Prof. Dr. Christel Eckart lehrte an der Universität Kassel.

JEAN-YVES BOULIN

Lebenslaufpolitik im Kontext von „Zeiten der Stadt“

1. Arbeit und Nicht-Arbeit als Einheit denken

Die meisten zeitpolitischen Maßnahmen streben eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben an. Zielgruppen sind vor allem Erwerbstätige, Haushalte mit zwei berufstätigen Partnern, Einelternfamilien oder Personen, die gern einer Beschäftigung nachgehen würden, aber durch die vielfältigen häuslichen Aufgaben und/oder eine unpassende Organisation der sozialen Zeit daran gehindert werden. Das liegt an einer Gesellschaft, in der, wie Hartmut Rosa (Rosa 2005) hervorhebt, jedes Individuum, das ein vollwertiger Bürger sein will, gezwungen ist, praktisch gleichzeitig (zumindest auf Tages- und Wochenebene) sehr unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen (Elternschaft, Berufstätigkeit, gesellschaftliche Verpflichtungen und Familienleben, Freizeitaktivitäten, Pflege von Geist und Körper, Teilnahme am politischen Leben usw.). Es muss Wartezeiten, durch Desynchronisation bedingte Hindernisse oder im Gegenteil durch zu starke soziale Synchronisationen verursachte Staus (auf den Straßen) oder andere unerträgliche Unbequemlichkeiten (in öffentlichen Verkehrsmitteln) akzeptieren, was zu Ungleichheit führt und die Schichten, die nicht wenigstens einen Teil dieser – insbesondere häuslichen – Aufgaben anderen übertragen können, sozial ausgrenzt.

Die zeitpolitischen Maßnahmen zielen daher auf die Auslagerung bestimmter Aufgaben. Diese ergeben sich aus den neuen Formen der Arbeitsorganisation (beispielsweise aus der Flexibilisierung von Arbeit, die den Einzelnen vom sozialen und familiären Rhythmus entfernt) oder im Gegenteil aus starren Strukturen (Öffnungszeiten, die vor langer Zeit nach einer bestimmten Norm ausgehandelt wurden und sich trotz der veränderten Lebensweisen hartnäckig halten). Und sie beeinflussen den Alltag der Bewohner und Nutzer eines Raums, und zwar besonders derjenigen, die aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit starken Zwängen ausgesetzt sind. Sie betreffen aber auch den Raum außerhalb der Arbeit (den Weg dorthin und wieder zurück, das Bringen und Holen der Kinder, die Erledigung von Behördengängen und Einkäufen usw.). Dieser bestimmt häufig die Arbeit selbst – die Möglichkeiten und die Qualität einer Erwerbstätigkeit – und gesellt sich zu den übrigen Zwängen der Arbeit, die vor allem in den letzten zwanzig Jahren aufgetreten sind: Intensivierung und Verdichtung der Arbeit, Individualisierung der Arbeitsbeziehungen usw. Aus diesem Grund verstärken die Bedingungen für Berufstätigkeit und für sonstige Aktivitäten (die Voraussetzungen staatsbürgerlichen Tuns sein können) die psychosozialen Risiken durch mit der Arbeit verbundene Stressphänomene.

Die lokale Zeitpolitik, wie sie von den Zeitbüros in Italien, Deutschland und Frankreich auf den Weg gebracht wurde, stellt die Zeit ins Zentrum der Aktivitäten zur Neugestaltung der Lebens- und Arbeitsweisen in einem Raum, zur Verbesserung der Lebensqualität in diesem Raum und zur Verbesserung der Qualität des Raums selbst. Sie nimmt die Zeit in den Fokus der sozialen Verhandlungen. Zeit wird dabei in ihrer sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Dimension gesehen. Einerseits wird sie dabei als Element der Strukturierung des gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Zusammenlebens begriffen, andererseits als Element der Entstehung kollektiver und individueller Identitäten. Es geht also um die gelebte Zeit, ob es sich nun um Arbeitszeit, Familienzeit, soziale Zeit, bürgerschaftliche Zeit, Freizeit oder Zeit für sich selbst handelt. Es geht aber auch um das Ergebnis der Verschränkung dieser verschiedenen Zeitlichkeiten, um die soziale Organisation der Zeit, also die zeitliche Strukturierung, die einen gegebenen Raum unterteilt und ihm seine Zeitfarbe verleiht.

Im zeitpolitischen Kontext wird Zeit als kausale und substantielle Variable analysiert, für die Regulierungsmodalitäten gefunden werden müssen. Für die Sozialpartner ergibt sich als wichtigste Lehre aus dem sozialen Dialog, dass die Verhandlung der Regulierung nicht mehr jede Zeit für sich (Arbeitszeit, Elternzeit, Freizeit, bürgerschaftliches Engagement usw.) zum Ausgangspunkt nehmen darf, sondern vor allem auf die Vereinbarkeit der sozialen Zeiten gerichtet sein muss. Für die Gewerkschaften bedeutet das, auch andere Zeitlichkeiten als die Arbeitszeit in den Blick zu nehmen (freilich ohne jene aus den Augen zu verlieren). Es zwingt sie, über Fragen der Arbeitsorganisation unter Einbeziehung einer Arbeitsumgebung nachzudenken, die weit über die Mauern der Fabriken oder die Türen der Büros hinausreicht (s. a. Mückenberger 2012).

Dies ist ein paradigmatischer Bruch mit der bisherigen Gewerkschaftspraxis – Erbe einer fordistischen Konzeption, die auf der Trennung zwischen Arbeits- und Privatraum basiert. Bezeichnend ist, dass das Engagement der Gewerkschaften im Kontext der Zeitpolitik – zumindest anfangs – im Vergleich zu den anderen Ländern in Italien am stärksten ausgeprägt war. Zum Beispiel haben die Gewerkschaften in Bozen, wo die Diskussionsforen („viereckige Tische“) oder „Gesprächsplattformen zur Ko-Projektierung“ ihren Ausgang nahmen, gemeinsam mit den Handwerksmeistern, aber auch mit den Einwohnern und den Vertretern der Gebietskörperschaft die

Öffnungszeiten für Friseursalons ausgehandelt (Bonfiglioli, Mareggi 1997). Außerdem haben sie, wie zuvor in Modena, an der Ausarbeitung des Mobilitätspakts im Süden von Bozen mitgewirkt. In beiden Fällen ging es für die Gewerkschaften darum, Zeitplanänderungen auszuhandeln, die nicht die Arbeit selbst betrafen – also die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten – sondern erstens einer latenten Nachfrage der Kunden von Friseursalons zu entsprechen und zweitens die Verkehrsprobleme an der südlichen Stadtzufahrt lösen sollten.

Die Tatsache, dass diese Mitgestaltung zeitpolitischer Maßnahmen im Vergleich zum bisherigen gewerkschaftlichen Engagement auf eine wichtige Änderung hindeutet, die in Italien stattfindet, ist wenig überraschend. Im Keim war diese Entwicklung nämlich schon in Bruno Trentins Überlegungen enthalten, der in seinem Werk *CITÉ DU TRAVAIL* (1997, 2012) über eine solche Verlagerung gewerkschaftlichen Handelns auf Aspekte, die außerhalb des Arbeitsorts liegen, nachdachte, um zu einer arbeitsimmanenten Freiheit zu gelangen: *„Die Frage der Lebensarbeitszeit, der täglich/wöchentlich/monatlich zu leistenden Arbeitsstunden und des Lebens jenseits der Arbeit von der Frage der Arbeitsinhalte zu trennen (...), ist nicht nur eine unter den gegenwärtigen Bedingungen zum Scheitern verdamnte Sisyphusarbeit, auch im Bewusstsein vieler Arbeiter löst dieses altbekannte Rezept angesichts der sich abzeichnenden bedrohlichen neuen Situation keine Solidaritätsgefühle aus“* (op.cit. S. 420). Für Trentin geht es darum, zu akzeptieren, dass die Arbeitsbedingungen auch von der Struktur der arbeitsfremden Sphäre abhängen: *„Als hätten all die Untersuchungen, Überlegungen und Kämpfe der idealistischen Beobachter der Situation der Arbeiter und der vielen Mitstreiter im Hinblick auf die Notwendigkeit, in der Arbeit den Sinn und Zweck einer befreiten Zeit zu finden, die für viele erst noch zur „Freizeit“ werden muss, keinerlei Spuren hinterlassen“* (op.cit., S. 421).

Trentin war am Brainstorming in der linken Gewerkschaftsbewegung in Italien während der 1969/70er Jahre beteiligt, das zur Schaffung der Bezirksräte und zu den Kämpfen für die eigenmächtige Reduzierung der Preise für öffentliche Verkehrsmittel und Energie geführt hatte. Diese damals nicht immer von den drei Gewerkschaftsbünden (CGIL, CISL, UIL) gebilligten lokalen Bewegungen, insbesondere der Metallarbeiter (FLM)¹ waren vom Willen der Arbeiter gekennzeichnet, sich nicht in den Rahmen der Fabrik pressen zu lassen und ihre Forderungen nicht allein auf die Arbeitsbedingungen zu beschränken, sondern sie auch in den Alltag zu tragen. So erfüllten sie den Satz *„Vom Werk aus kann man die Stadt/das Leben sehen“* mit Sinn (Duclos 1981).

Die gewerkschaftlichen Organisationen nahmen zwar an den runden bzw. „viereckigen“ Tischen teil, die im Zuge der ersten zeitpolitischen Initiativen in Städten wie Mailand, Genua,

Roma, Bozen oder Cremona entstanden. Jedoch gingen diese Initiativen praktisch nie von ihnen selbst aus und die Gewerkschaften traten bei diesem Prozess immer mehr in den Hintergrund. Obwohl viele dieser Initiativen und Orientierungsansätze mit Fragen der Arbeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zu tun haben, und sei es indirekt, bleiben die Gründe für diese Zurückhaltung unklar. Wenn man sich die oben aufgeführten Fälle ansieht, stellt man fest, dass viele der von den Zeitbüros auf den Weg gebrachten Initiativen einen unmittelbaren Bezug zum Thema Arbeit haben – ob es sich um Transporte zwischen Unternehmen, Maßnahmen zur Begrenzung arbeitsbedingter Mobilität wie „Third Places“ oder andere „Telezentren“ handelt oder ob es ganz konkret darum geht, die Arbeitszeiten des Reinigungspersonals zu modifizieren. Im letzteren Fall sind die Gewerkschaften selbstverständlich präsent, wie übrigens auch bei vielen Aktionen, die darauf abzielen, Alternativen zu erzwungener Mobilität zu finden. Doch treiben sie die Umsetzung nicht voran, oft bremsen sie diese sogar. Im Fall der Reinigungskräfte der Stadt Rennes² sollte die Säuberung der Räume der Stadtverwaltung tagsüber so organisiert werden, dass auf befristete Verträge und atypische bzw. gesplittete Arbeitszeiten (frühmorgens und spätabends) verzichtet werden konnte. Hier wirkte sich die Veränderung rundum positiv auf die Arbeitsbedingungen, den Alltag und den Beschäftigungsstatus der betroffenen Reinigungskräfte aus, da bei den meisten von ihnen (auf Wunsch) Teilzeitverträge in Vollzeitverträge umgewandelt und die Arbeitszeiten kontinuierlich über den Tag verteilt wurden. Die Ergebnisse waren in dreifacher Hinsicht positiv: Der Arbeitgeber (die Stadt) konnte eine Verringerung der Fehlzeiten und eine Erhöhung der Produktivität feststellen; die Beschäftigten profitierten von verbesserten Arbeitsbedingungen und konnten Beruf und Privatleben problemloser vereinbaren; und in gesellschaftlicher Hinsicht wurde erhöhte Nachhaltigkeit und Umweltfreundlichkeit erzielt, insbesondere im Hinblick auf Arbeitswege.

Die Thematik der „Third Places“ oder „Telezentren“, die im Zuge der Partnerschaft zwischen den Gebietskörperschaften, Unternehmen, Transportfirmen und Betreibern dieser neuen Arbeitsräume entstehen, bedarf auch der Mitwirkung der Gewerkschaften, da es um die Arbeitsbedingungen – und darüber hinaus um die Emanzipation von untergeordneter, „fremdbestimmter“ Arbeit – geht. Diese „Third Places“ sind nicht bloß gemeinschaftlich genutzte Arbeitsräume („Co-Working-Zentren“), denn sie beinhalten auch arbeitsfremde Aktivitäten (Fortbildung in der Nutzung der neuen Technologien oder Dienstleistungen wie Kinderbetreuung, Hausmeisterdienste usw.) und bilden eine Schnittstelle zwischen arbeitsrelevantem und bürgerschaftlichem. Ein solcher Ansatz ermöglicht die Einbeziehung von Arbeitsverhältnissen in die Sphäre der Polis und zeigt die Umrisse dessen auf, was zu einer „neuen Arbeitsordnung“ werden könnte.

2. Von der Stadt der Arbeit zur Stadt des Lebens?

Bei Zeitpolitik geht es um die Vereinbarkeit von Gesellschaftspolitik (Verbesserung der Lebensqualität, Stärkung des sozialen Zusammenhalts, Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, aber auch der verschiedenen Altersgruppen und sozialen Schichten) und Stadtpolitik (Stadtplanung, Revitalisierung/Regeneration bestimmter Viertel, Plätze, Straßen usw.). Angestrebt wird eine Verbesserung der Lebensqualität und der Qualität von städtischen Räumen. In einem Vortrag, den sie 2010 in Rennes hielt, zog Livia Turco die Bilanz aus zwei Jahrzehnten Zeitpolitik in Italien, wobei sie betonte, eine neue Phase der Zeitpolitik solle unter das Motto „für ein lebenslanges Leben“ gestellt werden.

Nicht nur die Gewerkschaften sind daran gewöhnt sind, soziale Fragen zu behandeln, die einen Bezug zur Arbeit haben, sondern in gleichem Maße auch die Stadtpolitik. Die in Europa betriebene Zeitpolitik lässt neben der Vielfalt der Ansatzpunkte auch einen eminent sozialen Charakter erkennen. Viele Initiativen zielen auf eine verbesserte Vereinbarkeit der unterschiedlichen sozialen Zeiten ab, vor allem von Berufsausübung und Familien- oder Sozialleben. Für die Gewerkschaften und ebenso für die Arbeitgeberverbände, die Gebietskörperschaften und sämtliche einschlägige Organisationen ergibt sich dieses Ziel aus einem Paradigmenwechsel, der durch Zeitpolitik in Gang gesetzt worden ist und darin besteht, dass die Regulierung der Zeit nicht auf eine einzige soziale Zeitlichkeit (wie etwa die Arbeitszeit) beschränkt bleiben darf, sondern mit den übrigen Ansätzen zeitlicher Regulierungsversuche in Einklang gebracht werden muss. Ein gleitender Übergang von einer Gesellschaft, in der die Zeitlichkeiten (Arbeit, Schule, Geschäfte usw.) getrennt geregelt werden, zu einer Gesellschaft, deren Ansatzpunkt für eine Regulierung die Vereinbarkeit der sozialen Zeiten ist, findet statt, der schließlich zu einem Bruch wird³. Dieser Bruch erfordert nicht nur den „sozialen Dialog“ allein der Sozialpartner, sondern einen weitergehenden „gesellschaftlichen Dialog“, der es den verschiedenen Zeitlichkeitsakteuren erlaubt, zur Dynamik eines auf Rückbezüglichkeit/Gegenseitigkeit basierenden Dialogs zurückzukehren.

Für die Gewerkschaften geht es im Hinblick auf die Gestaltung einer neuen Arbeitsorganisation um Grundsätzliches: Die lokale Zeitpolitik darf nicht allein auf die funktionelle Dimension reduziert werden, zeiträumliche Dysfunktionen zu beheben, wie es bei der Raumordnungspolitik Ende der Siebziger Jahre der Fall war, die Zeit mit dem Ziel der Verflüssigung des Raums instrumentalisiert hatte. Lokale Zeitpolitik ist in Wirklichkeit Ausdruck der Gestaltung „zeitbewusster“ Räume, die eine tiefgreifende kulturelle Veränderung der Wahrnehmung von gelebten Zeiten und Räumen vermittelt. Für die Gewerk-

schaften kann dies eine Möglichkeit sein, die Dimensionen Arbeit und Freizeit/Nicht-Arbeit neu zusammensetzen. Indem sie in eine solche Dynamik eintreten, zeigen die Gewerkschaften, dass sich die Arbeitsorte gegenüber Demokratie und Staatsbürgerschaft öffnen müssen, dass das, was jenseits der Fabrikture, der Bürotüren und auch der Supermarktkassen liegt, unverzichtbares Element des sozialen Dialogs und des gemeinschaftlichen Handelns sein muss. Die italienische Gewerkschaftsbewegung der 1960/70er Jahre hat das schon vorgemacht, als sie sich um die Transportbedingungen der Beschäftigten und ihre Wohn- und Lebenssituation kümmerte.

Inzwischen versucht die Zeitpolitik, den Grundsatz „*vom Werk aus kann man die Stadt/das Leben sehen*“ mit dessen Umkehr zu vereinbaren: „*Von der Stadt/dem Leben aus kann man das Werk, den Arbeitsplatz, sehen*“. Angestrebt wird ein Prozess, der politische und soziale Demokratie geschickt miteinander verknüpft, und ein territorialer und gesellschaftlicher Dialog als ein geeigneter Weg zu einer besseren Vereinbarkeit der Arbeitszeitsysteme und zu erweiterten Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten wie auch aller Bürger/innen im Hinblick auf die Vereinbarkeit ihrer Lebenszeiten. Zeitpolitik zeigt sich so als einer der von Bruno Trentin (2012) vorgezeichneten Wege zur Emanzipation von untergeordneter Arbeit, indem Freiheit in der Arbeit hergestellt wird. Sie löst sich von der privaten (also außerhalb der Stadt konzipierten) Natur des Arbeitsverhältnisses. Trentins Empfehlungen haben die Arbeit wieder in die Sphäre der Polis versetzt, haben Staatsbürgertum und Arbeit durch Beseitigung des Widerspruchs zwischen den dem Bürger formal zuerkannten Rechten und dem Grundsatz der Unterordnung, der dem Arbeitsvertrag inhärent ist, vereint. Trentin wünschte sich eine linke Strategie, die es möglich machen würde, die Mitbestimmungsrechte der Lohnabhängigen im Hinblick auf Umfang und Ziele des Arbeitsvertrags als Bürgerrechte anzuerkennen.

Indem sie sich – im Rahmen der Zeitpolitik – am Schnittpunkt arbeits- und staatsbürgerlicher Fragen einbringt, ermöglicht die Gewerkschaftsbewegung den Beschäftigten, als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Stadtpolitik und als Bürgerinnen und Bürger an der Gestaltung der Arbeit mitzuwirken. Nach meinem Eindruck kann dieser rechtlich hergeleitete Ansatz dem Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (*Work-Life-Balance*) Konsistenz verleihen, während der beschwichtigende Begriff des Ausgleichs heute lediglich zu Übereifer der Beschäftigten am Arbeitsplatz führt und sie (nur sehr bedingt) von den Aufgaben des Alltags befreit, ohne am Unterordnungsverhältnis selbst etwas zu verändern, sondern dieses sogar noch verstärkt.

Eine intensive Mitwirkung der Gewerkschaften an der Zeitpolitik ist daher, wie gesagt, von erheblicher Bedeutung, weil sie die Blaupause für neue Rechte – wie das Recht auf eigene Zeit

(Mückenberger 2004; 2012) – und eine neue Arbeitsordnung sein kann, in der die Stadt der Arbeit nicht länger von der Stadt des Lebens getrennt wäre.

- 1 Die FLM war ein Einheitsverband, in dem sich ab 1972 die Metallarbeiter und -angestellten (FIOM) der CGIL, der Italienische Metallarbeiterverband (FIM) der CISL und die Italienische Union der Metallarbeiter (UILM) der UIL zusammenschlossen.
- 2 Diese Initiative des Zeitbüros der Stadt Rennes diente in der Folge als Modell für weitere Gebietskörperschaften, insbesondere Paris, aber für auch den Ballungsraum Nantes sowie für mehrere Départements und Regionen. Diese lokalen Aktionen wurden von der Regierung gefördert und als wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsqualität eingesetzt.
- 3 Dies entbindet die Sozialpartner und/oder Regierungen jedoch keineswegs davon, die Arbeits- oder Öffnungszeiten der verschiedenen Einrichtungen zu regeln, sondern hebt den Umstand hervor, dass die Regelung der einzelnen sozialen Zeiten nicht unabhängig von den Änderungen in den übrigen Bereichen vorgenommen werden kann.

Literatur

- Bonfiglioli, S. / Mareggi, M. (eds.) (1997): *Il Tempo e la città fra natura e storia. Atlante di progetti sui tempi della città*, Urbanistica Quaderni, Collana dell'Istituto Nazionale di Urbanistica, Anno III.
- Bonfiglioli, S. / Mareggi, M. (eds.) (2004): *Nuovi tempi della città per la qualità della vita. Esperienze lombarde in Europa*. Milano: Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia, Guerini e associati.
- Boulin, J. Y. (2008): *Villes et politiques temporelles*, La documentation française.
- Boulin, J. Y. / Dommergues, P. / Godard, F. (sous la direction de) (2002): *La nouvelle aire du temps*. Editions de l'aube/datar.
- Boulin, J. Y. / Mückenberger, U. (1999): *Times in the city and quality of life*, European Foundation for the improvement of living and working conditions, Best, Bulletin of European Studies on Time, Dublin
- Boulin, J. Y. / Mückenberger, U. (2002): *La ville à mille temps*. Editions de l'aube.
- Boulin, J. Y. / Mückenberger, U. (2005): *Is the societal dialogue at the local level the future of social dialogue ?* In: *Transfer*, vol.11, Nr.3.
- Boulin, J. Y. (2013): *Working on Sunday. Regulations, impacts and perceptions of the time use practices*. In Henckel, D./ Thomaier, S./ Könecke, B./ Zedda, R./ Stabilini, S. (eds): *Space-Time Design of the Public City*. Springer.
- Cadres (2012): *Le temps en déséquilibre*. Cadres Cfdt, n°452.
- Castel, R. / Haroche, C. (2001): *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*. Entretiens sur la construction de l'individu moderne, Paris, Fayard.
- Duclos, D. (sous la direction de) (1981): *De l'usine, on peut voir la vi(II)e*, diffusion Denis Duclos.
- Esping Andersen, G. (1999): *Les trois mondes de l'Etat Providence*, Paris, PUF. (Original: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. 1990)
- De la Fuente Vazquez, M. (coord.) (2008): *Politiques locals dels Temps. Genere, Ciutat i benestar quotidiana*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona.
- Godin, J. B. A. (2010): *Solutions sociales*. Les éditions du Familistère.
- Hervé, E. (2014): *Les politiques temporelles des collectivités locales, Rapport d'information, N° 558, Sénat/Délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation*.
- Lallement, M. (2009): *Le travail de l'utopie. Godin et le familistère de Guise*. Les Belles Lettres.
- Le Donne del PCI (circa 1986): *Le donne cambiano i tempi. Una legge per rendere piu'umani i tempi del Lavoro, gli orari della città, il ritmo della vita*, PCI.
- Marzloff, B. (2013): *Sans bureau fixe. Transitions du travail, transitions des mobilités*. éditions Fyp, collection Stimulo.
- Mückenberger, U. (1992): „*Tempi della città*“, *Zeitkoordination als Aufgabe kommunaler Gestaltung*. *Kritische Justiz*, 98 – 111.
- Mückenberger, U. (Hrsg.), (1998): *Zeiten der Stadt. Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld*. Bremen: Edition Temmen, 1. Aufl. (2. erweiterte Aufl. 2000)
- Mückenberger, U. (2004): *Metronome des Alltags*. Berlin: edition Sigma.
- Mückenberger, U. (2012): *Lebensqualität durch Zeitpolitik : wie Zeitkonflikte gelöst werden können*. Berlin: edition sigma.
- Grisoni, D. / Portelli, H. (1976): *Luttes ouvrières en Italie de 1960 à 1976*. Aubier Montaigne.
- Rosa, H. (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt a.M: Suhrkamp.
- Sen, A. (2000): *Repenser l'inégalité*. Paris: le seuil. (Original: *Inequality reexamined* . Oxford: Oxford University Press, 1992).
- Trentin, B. (2012): *La cité du travail. Le fordisme et la gauche*. Paris: Editions Fayard. (Original: *La città del lavoro: sinistra e crisi del fordismo*). Mailand 1997).
- Weber, M. (1947, 1982): *La ville*. Aubier. (Original: Weber, M. (1921/22, 2000), *Wirtschaft und Gesellschaft. Die Stadt*. Tübingen 2000.
- Zedda, R. (2009): *Tempi della città. Metodi per l'analisi urbana. Principe e pratiche dell'urbanistica temporale*. Mailand: Franco Angeli.

Dr. Jean-Yves Boulin forscht an der Université Paris Dauphine.

EVA KOCHER

Zeit zum Leben für alle Geschlechter

Leben ist Arbeit. In der Arbeit erleben Menschen ihre Selbstwirksamkeit, die Arbeit prägt Identitäten und Selbstverständnisse. Das gesellschaftliche Leben ist auf die Erträge jeglicher Arbeit angewiesen, es beruht auf der Produktion von Autos, Reinigungsdienstleistungen, der Erfindung und Herstellung von Lebensmitteln, der Pflege von Menschen, der Konfliktlösung, der Welterklärung durch Wissenschaft und Kunst, der Zubereitung von Mahlzeiten. Das gesellschaftliche Leben ist auf Güter und Dienstleistungen, auf produktive und reproduktive Arbeit in ganz unterschiedlichen Formen angewiesen.

Und doch scheinen Leben und Arbeit zunehmend als verschiedene Dinge wahrgenommen zu werden, wie das allseitige Basteln an der „Work-Life-Balance“ belegt. Hintergrund ist die zunehmende Entgrenzung der Erwerbsarbeit, verschärft durch die Möglichkeiten der digitalen Technik. Arbeit heißt zunehmend, jederzeit flexibel und präsent zu sein und auf Anfragen und Anforderungen reagieren zu können – ohne zeitliche Grenzen, ohne örtliche Grenzen, weltweit auf dem Weg zum Burnout.¹ Diese Entwicklung führt nicht nur die deutsche Gesellschaft langsam aber sicher in eine „Reproduktionskrise“: Menschen wird es zunehmend unmöglich, den Selbst- und Fremderwartungen gerecht zu werden und die eigene Arbeits- und Lebenskraft zu bewahren.²

Verständliche Nostalgie?

In dieser Situation haben nostalgische Erinnerungen an Vollzeitverhältnisse von 40h/Wochen Konjunktur.³ Vergessen wird dabei, dass diese Vollzeitbeschäftigten darauf angewiesen sind, dass andere (meist Frauen) ihnen den Rücken frei halten. Dementsprechend zeigt die Verteilung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Geschlechtern ein Gerechtigkeitsproblem auf (Gender Time Gap).⁴ In den meisten europäischen Ländern haben Frauen im Schnitt kürzere Erwerbsarbeitszeiten als Männer;⁵ für Deutschland heißt das konkret, dass 29% der Frauen weniger als 21 Stunden in der Woche arbeiten, 45% der Männer aber 40 Stunden in der Woche; über 14% der Männer arbeiten sogar mehr als 44 Stunden in der Woche.⁶ Das heißt: Natürlich arbeiten Frauen nicht weniger als Männer, im Gegenteil: Frauen arbeiten im Durchschnitt mehr als Männer – allerdings wird ein Drittel ihrer Arbeitszeit nicht bezahlt.⁷ Wer Betreuungs- und Sorgearbeit leistet, ist wirtschaftlich nur dann ausreichend abgesichert, wenn er oder sie einen gut verdienenden Partner in Ehe oder eingetragener Partnerschaft hat – vorausgesetzt diese Ehe oder eingetragene Partnerschaft hält das ganze weitere Leben über, was keineswegs die Regel ist.

Sozial- und familienpolitisch formuliert: Die vermeintlichen Sicherheiten in der Erwerbsarbeit beruhen auf dem familienpolitischen Leitbild des „Familienernährers“, auf der Entgrenzung, Entwertung und Unsichtbarkeit der Sorgearbeit. Diese Organisation der Erwerbsarbeit kann nur funktionieren, soweit die Sorge- und Reproduktionsarbeit in unbezahlter Arbeit erledigt wird. Das nostalgisch erinnerte Vollzeitverhältnis funktioniert nur, wenn auf Kinder verzichtet wird oder wenn die jeweiligen Partner/innen im Schnitt über 10h pro Werktag Kinderbetreuung leisten.⁸

Neue Zeiten! Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Für die Probleme der Work-Life-Balance und die Reproduktionskrisen sind deshalb nicht nur Flexibilität und Entgrenzung und wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen verantwortlich zu machen. Die Veränderungen der Geschlechterverhältnisse und die gewachsenen Ansprüche von Frauen auf Gleichberechtigung und partnerschaftliche Teilhabe an allen gesellschaftlichen Gütern sind mitverantwortlich, denn sie machen den Rückzug auf die nostalgische Lösung unmöglich. Und nicht zu vergessen: Auch viele Männer haben erkannt, dass ein Wandel der Zeitregime ihnen mehr und bessere Verhaltensalternativen zur Verfügung stellen könnte. Es schwindet nicht nur das Verständnis dafür, dass ein/e Partner/in nach einer Trennung noch lange Zeit auf Zahlungen Dritter angewiesen bleibt, weil während der Partnerschaft weder Karriere noch eigenständige soziale Sicherheit aufgebaut wurden. Es akzeptieren auch immer weniger Väter, dass ihr Kind die ersten Schritte ohne sie macht, dass sie als Familienernährermaschine funktionieren müssen, oder dass sie ihre eigenen Eltern im Alter nicht begleiten können.⁹

Die Work-Life-Balance ist deshalb vor allem eine Frage der Arbeits- und Zeitverteilung zwischen den Geschlechtern. Denn die Gesellschaft schätzt eben nur einen Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit wert – und das ganz unabhängig von den gesellschaftlichen Werten, die geschaffen oder erhalten werden. Die Sorge für andere und die Sorge für sich selbst, das ist notwendige gesellschaftliche Arbeit, die in den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen entwertet und auf weibliche Personen verlagert sind. Weil zunehmend weniger akzeptiert wird, dass damit Abwertung, Diskriminierung, Altersarmut, Gewalt, gläserne Decken und Wände verbunden sind, entstehen Vereinbarkeitskonflikte, die in ihrer Summe „Leben“ und „Arbeiten“ aus dem Gleichgewicht bringen. Es fehlt an der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit, von Sorge

und Erwerbsarbeit, von Pflege und Beruf. Der Druck lastet verstärkt auf Menschen, die aufgrund körperlicher oder psychischer Einschränkungen ohnehin gesellschaftlich behindert werden. Der Druck lastet verstärkt auch auf Menschen, deren Einkommenssituation den Rückgriff auf das „modernisierte Familiernährermodell“ nicht erlaubt, weil die Finanzierung ihres Haushalts auf zwei Vollzeiteinkommen angewiesen ist. Er lastet besonders auf Alleinerziehenden. Und der Druck lastet in besonderer Weise auf selbstständig Erwerbstätigen, denen kaum minimale Rechte zur Begrenzung ihrer Risiken zur Verfügung stehen.¹⁰

Viele Frauen und Männer sind deshalb aus unterschiedlichen Gründen mit ihrer Erwerbsarbeitszeit unzufrieden.¹¹ Teilzeitbeschäftigte Frauen formulieren den Wunsch, länger bezahlt arbeiten zu wollen. Viele Männer wünschen sich eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit.¹² Hierfür existiert bereits eine ganze Reihe von Rechten. Als Sammelbegriff für die mit der Forderung nach neuen Zeiten verbundenen Perspektiven ist z. T. bereits der Begriff der Ziehungsrechte („social drawing rights“) verwendet worden.¹³ Im Rahmen des von Supiot entwickelten Konzepts sollen solche Rechte einen Beitrag dazu leisten, über Unterbrechungen und Übergänge hinweg den Umgang mit wachsender Unsicherheit zu ermöglichen und Mobilität bzw. Flexibilität und Sicherheit für die Beschäftigten miteinander zu versöhnen.¹⁴

Der Begriff der Ziehungsrechte benennt implizit zwei wichtige Aspekte:¹⁵ Zum einen betont er die individuelle subjektive Freiheit in der Wahrnehmung von Zeiten. Zum zweiten will er Klarheit hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen: Jeder und jede Beschäftigte soll danach aus einer individuell garantierten Reserve schöpfen können. Problematisch ist allerdings dieser letzte Aspekt, soweit er sich auf Finanzierungsfragen und die Zurverfügungstellung von materiellen Ressourcen bezieht. Denn bei der Verteilung von gesellschaftlichen, staatlichen und sozialversicherungsrechtlichen Ressourcen sind Verteilungsfragen zu berücksichtigen und zu politisieren. Eine Begrenzung von Leistungen durch Sachkriterien erscheint deshalb vorzugswürdig gegenüber einer bedingungslosen „Ziehung“.

Diese Begrenzung bei gleichzeitiger Autonomie können Rechtsansprüche leisten. Das Ziel der Selbstbestimmung in sozialer Einbindung, das mit solchen Ansprüchen verfolgt werden sollte, lässt sich für die deutsche Rechtsordnung im verfassungsrechtlichen Rahmen eines „Rechts auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ ausformulieren.¹⁶ Ein solches Recht ergibt sich im Grundsatz bereits aus dem Grundgesetz. Die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) enthält Rechte auf berufliche Entwicklung und Weiterentwicklung auch für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mer.¹⁷ Darüber hinaus gewährleisten die Grundrechte auf Privat- und Familienleben eine angemessene Abstimmung der Erwerbsarbeit mit „privaten“ Anliegen. Die Beschäftigten müssen in der Erwerbsarbeit selbst mit darüber entscheiden können, wie persönliche und organisatorische Konflikte gelöst werden, anstatt ohne Not Normalitätsvorstellungen und Normalisierungszwängen unterworfen zu werden.

Um dies effektiv machen und umsetzen zu können, ist ein ganzes Bündel unterschiedlicher Ansprüche erforderlich: Es braucht Rechte auf betriebliche Rahmenbedingungen („Wahlarbeitszeit“). Es bedarf einer geeigneten Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuung, Pflege, kommunale Dienstleistungen). Die Kosten des Übergangs, insbesondere das Einkommensrisiko, muss in denjenigen Fällen abgesichert sein, in denen aus sozial- und familienpolitischen Erwägungen heraus eine Kostenübernahme durch die Allgemeinheit erforderlich scheint.

Zeitsouveränität und Familienarbeitszeit

Zeitsouveränität für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie

Einige der wichtigsten Antworten auf die Herausforderungen lassen sich mit den Stichworten „lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit“ und „Zeitsouveränität“ zusammenfassen. Für den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann braucht die Arbeit der Zukunft „mehr Verfügungsgewalt über Zeit entlang der Erwerbsbiografie – für ganz unterschiedliche individuelle Zwecke: etwa für Eigenarbeit, Care-Zeiten, politische Teilhabe oder Sabbaticals. [...] Die Entscheidung für Familie oder persönliche Entwicklung und gegen Vollzeiterwerbstätigkeit darf nicht länger bestraft werden. Unterbrechungen und Brüche im Lebensverlauf dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr zu Beschäftigten zweiter Klasse abstempeln. Wenn wir die individuelle Lebenssituation stärker berücksichtigen, werden wir auch Fürsorgetätigkeiten endlich besser anerkennen und können die klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit aufweichen. Die Arbeitswelt muss sich stärker auf das Leben ausrichten.“¹⁸

Die rechtlichen Voraussetzungen dafür sind auf den ersten Blick gar nicht schlecht: Das Arbeitsrecht kennt bereits an vielen Stellen Ansprüche auf Anpassung von Arbeitsverhältnissen. Aber diese Regeln formulieren heute immer noch vorwiegend Ausnahmen und Einzelfälle. Bei der Elternzeit gibt es bspw. eine „Einbahnstraßenperspektive“, so dass die Rechte, die eine Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglichen, unzureichend sind. Jeder Beschäftigte kann zwar Teilzeit arbeiten – allerdings hat er nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern Anspruch darauf. Die Verringerung der Arbeitszeit kann zudem nur für unbestimmte Zeit verlangt werden, und es fehlt ein ausreichender Anspruch auf Aufstockung. Vielen Eltern ist so der Weg zurück ins Normalarbeitsverhältnis – und damit in eine auskömmliche Rente – versperrt.¹⁹

Bisher haben die bestehenden Rechtsansprüche auch nichts daran ändern können, dass eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie oft schlicht daran scheitert, dass solche Anpassungen an die Interessen von Beschäftigten im betrieblichen Ablauf nicht mitgedacht und deshalb schwer zu organisieren sind.²⁰ Deshalb sind Arbeitszeiten und ihre gerechte Verteilung auch innerhalb der Belegschaften ein Konfliktthema, dessen Bearbeitung eines geeigneten rechtlichen Rahmens bedarf.²¹ Dafür muss der Blick auf unterschiedliche Arbeitszeitanliegen anders gelenkt werden. Die aktuelle Rechtslage legt es nahe, Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit „lebensphasenorientiert“ oder anders anpassen möchten, in der betrieblichen Wirklichkeit als „Außenseiter/in“ oder „Störfall“ anzusehen.

Ein allgemeiner arbeitsrechtlicher Anpassungsanspruch könnte dagegen das Leitbild eines für die Vielfalt des Lebens zukunftsorientierten Arbeitsverhältnisses verankern.

Familienarbeitszeit als Leitbild für solidarische Regelungsmodelle

„Lebensphasenorientierung“ bedeutet aber noch mehr, nämlich Schritte zu einer gleichberechtigten Wertschätzung von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit. Hier geht es nicht nur um Zeitsouveränitäten und individuelle Wünsche. Hier geht es auch um gesellschaftliche Normen und politische Einflussnahme. Eine faire Aufteilung der häuslichen Sorge- und Reproduktionsarbeit scheitert eben noch oft daran, dass staatliche Normen Anreize falsch setzen und Paare in „Traditionalisierungsfallen“ führen.²² Zeitkonflikte stehen immer in einem engen und komplexen Zusammenhang mit dem gesetzlichen, politischen, regionalen und außerbetrieblichen Umfeld.²³

Um die „klassische Trennung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit“ aufzuweichen, bedarf es der erforderlichen Infrastrukturen für die Organisation und Finanzierung von Sorge- und Reproduktionsarbeit. Dazu gehört der Ausbau einer öffentlich finanzierten Care-Ökonomie und ganztägiger Schulen genauso wie der Verzicht auf Ehegattensplitting und Minijob-Subventionierung. Dazu gehört aber auch die Unterstützung derjenigen, die betreuen und pflegen – durch Entgeltersatzansprüche für pflegende Familienangehörige, aber auch durch Aufwertung der entsprechenden Dienstleistungsberufe und -tätigkeiten. Das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld ist hierfür nur der allererste Schritt. Es bedarf dringend einer Entgeltersatzleistung für längere Zeiträume, die auf die Eigenfinanzierung über Arbeitszeitkonten verzichtet.

Als Leitbild für solche Umsteuerungen zu einer partnerschaftlichen Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit kann die „kurze Vollzeit für alle“ dienen – oder, die Zielsetzung klarer benennend, die „Familienarbeitszeit“, einem Leitbild, dem bereits das Elterngeld plus seit Juli 2015 folgt.²⁴

Ausblick auf neue Leitbilder

Zeit zum Leben für alle Geschlechter kann nur erreicht werden, wenn die Ursachen der allgemeinen Zeitnot benannt werden: Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft und Entgrenzung führen zum Burnout, wenn es nicht gelingt, Reproduktionsarbeit so zu organisieren, dass Grenzen wirksam gesetzt werden können. Hierfür bedarf es neuer komplexer Leitbilder: Das Leitbild der Zeitsouveränität kann mit Hilfe des allgemeinen arbeitsrechtlichen Anpassungsanspruchs eine partnerschaftliche Arbeits(zeit)verteilung nur wirksam fördern, wenn es von einem Leitbild der Familienarbeitszeit für alle gerahmt wird – dies muss zum Maßstab für die Finanzierung und Organisation sozialer Leistungen und öffentlicher Infrastruktur werden.

- 1 Siehe auch die Forderungen nach Deregulierung im Arbeitszeitrecht, wie sie die BdA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt aufgestellt hat (BdA-Positionspapier Mai 2015).
- 2 Jürgens, K.: Deutschland in der Reproduktionskrise, Leviathan 38 (2010), S. 559 ff.
- 3 Siehe dazu die Ausführungen der Autorin in AuR 2016, Heft 8/9 (erscheint demnächst).
- 4 Zum Begriff des Gender Time Gap siehe Absenger u.a.: Arbeitszeiten in Deutschland. WSI Report 19, November 2014, S. 42 ff.
- 5 Vargas, L. u. a.: „Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen und Relevanz der Geschlechterperspektive“ in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) „Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht“, S. 68/69.
- 6 Daten des Statistischen Bundesamtes für 2013. Fn. 5, S. 42: Im Schnitt 40h/Woche für Männer, 31h/Woche für Frauen.
- 7 Zahlen des Statistischen Bundesamtes vom Mai 2015. Siehe auch die Angaben im WSI-report (Fn. 5), S. 46 zu den Kinderbetreuungszeiten Ost/West.
- 8 Berechnung von Gerlach u.a. in: Die Bedeutung atypischer Beschäftigung für zentrale Lebensbereiche, 2015, S. 7.
- 9 Friebel, H.: Von der hegemonialen Männlichkeit zu Parallelkulturen von Männlichkeiten (<http://momentum-quarterly.us10.list-manage.com/track/click?u=a68224dc50a2812dd31010fa2&id=f8e890630&e=0361b7c09e>).
- 10 Siehe auch die deutlichen Forderungen nach Beibehaltung dieser Rechtlosigkeit in BdA-Positionspapier zur Digitalisierung (Mai 2015).
- 11 DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen.
- 12 Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt. WSI Report 19, November 2014, S. 12.
- 13 Supiot, A. 2001, S. 56 f.
- 14 Mückenberger, U., WSI-Mitt. 2007, 195, S. 199; Castel 2011, S. 146.
- 15 Supiot, A. 2001, S. 56.
- 16 So auch der Titel des Buchs mit den Ergebnissen des Projekts SozRA (Kocher, E. u. a. 2013).
- 17 BVerfG 11. 6. 1958, BVerfGE 7, 377, 397; BVerfG 15. 12. 1987, BVerfGE 77, 308, Rz 98 (Weiterbildungsgesetze); BVerfG 25. 1. 2011, BVerfGE 128, 157 ff; Bryde, NJW 1984, 2177; Schneider, VVdStRL 1985, 7.
- 18 Hoffmann, R.: Gestaltungsanforderungen für die Arbeit der Zukunft: Elf Thesen, in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hrsg.), Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, 2015, S. 11 ff.

- 19 Zum Ganzen ausführlich: Kocher, E. u. a.: Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2013.
- 20 Siehe z. B. die neue Untersuchung von Pfahl, S. u. a., die als Haupthindernisse für die Elternzeit von Vätern Unsicherheiten des Arbeitsplatzes und fehlendes Verständnis von Seiten der Arbeitgeber und Vorgesetzten nennt (neben fehlenden beruflichen Entwicklungsperspektiven der Mutter).
- 21 Ausführlich Wenckebach: Individuelle Arbeitszeitgestaltung und kollektive Interessen, KJ 2014, S. 405-413.
- 22 Prognos. Endbericht über die Gesamtevaluation familienpolitischer Leistungen, 2014, S. 129 ff. ; Rüling: Jenseits der Tradionalisierungsfallen. 2007.

- 23 Siehe z. B. Mückenberger, U.: Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können., 2012, zur möglichen Abstimmung zwischen Beschäftigten- und Nutzer/innen-Interessen bei Dienstleistungsunternehmen.
- 24 Müller/Neumann/Wrohlich, DIW/FES, S. 2013.

Erweiterte Fassung eines Textes, der erschienen ist in: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 9/2015, S. 37–40.

Prof. Dr. Eva Kocher lehrt an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

DEUTSCHER JURISTINNENBUND

Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes (Kurzfassung ¹⁾)

Will der Gesetzgeber Optionen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung bereitstellen, so gelingt das nicht, wenn er sich auf den Ausbau individueller Rechte von Arbeitnehmer/innen beschränkt. Diese sind zwar unverzichtbar, aber grundsätzlich müssen Regelungen der Arbeitszeit immer auch kollektivrechtlich gesehen und umgesetzt werden. Nur dann, wenn durch eine kollektivrechtlich abgesicherte betriebliche Arbeitszeitkultur Zeitsouveränität selbstverständlich wird, werden Arbeitnehmer/innen, die von ihren Rechten auf Wahlarbeitszeit Gebrauch machen, in der betrieblichen Wirklichkeit nicht mehr als „Störfälle“ angesehen; nur dann werden auch diejenigen (überwiegend Männer), die bisher ihre Karrieren verfolgen oder aus einer traditionellen Rollenzuschreibung heraus keine Sorgearbeit leisten, durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden können.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das die betriebliche Wirklichkeit ändern will, muss die Betriebe verpflichten, Wahlarbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die auch gleichstellungspolitisch wirksam werden können. Individuelle Wahlarbeitszeiten in Betrieben erfordern durchaus organisatorischen Aufwand und stoßen auf Grenzen. Die Bedingungen der Betriebe sind hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten ganz unterschiedlich. Das geltende Recht neigt dazu, die Geltung arbeitsrechtlicher Gesetze an unterschiedlichen Betriebsgrößen

festzumachen. Das aber ist ein viel zu grobes und fehlleitendes Raster. Zwar können große Betriebe erhebliche Spielräume nutzen. Bei Klein- und Mittelbetrieben Wahlarbeitszeiten grundsätzlich für unmöglich zu erklären, entspricht aber nicht der Realität. In bestimmten Tätigkeitsbereichen kann eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit schwer lösbare organisatorische Probleme aufwerfen, die in anderen Tätigkeitsbereichen, zum Beispiel in der IT-Branche, selbst in Klein- und Mittelbetrieben gar nicht auftreten.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss daher alle Betriebe aller Branchen und aller Größen mit der Vielfalt der Tätigkeitsfelder und betrieblichen Ebenen erfassen, dabei aber überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Arbeitnehmer/innen nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen. Differenzierte Lösungen kann der Gesetzgeber aber im Einzelnen nicht vorformulieren und vorschreiben. Bloße Aufforderungen des Gesetzgebers oder Generalklauseln hingegen geben keine Rechtssicherheit und könnten schon deshalb zur Realisierung einer Wahlarbeitszeit in der betrieblichen Praxis wenig beitragen. Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das praktische Veränderungen gewährleisten will, muss flexible Lösungen ermöglichen, die gleichzeitig vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtsicher sein müssen.

Ein Gesetz, das dem vor allem aus der Politik- und Verwaltungswissenschaft bekannten Konzept einer regulierten Selbstregulierung folgt, kann dies auch leisten. Regulierte Selbstregulierung bedeutet, dass die Betroffenen und diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, also selbst regulieren, was im konkreten Fall bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich der Interessen möglich ist.

Das Konzept der Selbstregulierung kann aber nicht nur auf Hoffnung und Vertrauen setzen, dass sich die Arbeitsvertragspartner/innen und/oder Tarif- oder Betriebsparteien schon in adäquater Weise einigen werden. Denn beim Arbeitsvertragsverhältnis sind beide Seiten strukturell nicht gleichermaßen sozial durchsetzungsstark. Auch bei kollektiven Verhandlungen werden nicht alle Interessen gleichermaßen Gehör finden – vor allem die Interessen an einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit sind im wirtschaftlichen Kontext systematisch durchsetzungsschwach. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung, die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren dafür sorgt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung mit dem Ziel der Wahlarbeitszeit kommt.

In einem solchen Ansatz spielen die Tarifvertragsparteien wie auch die Betriebsparteien eine bedeutsame Rolle, mehr noch: Ohne sie geht es nicht. Bereits heute sind Fragen der Arbeitszeit in vielen Branchen und Betrieben nicht allein durch die unmittelbaren Arbeitgeber/innen gestaltet, sondern in Tarifverträgen und in Betriebsvereinbarungen detailliert geregelt. Das zwingende betriebliche Mitbestimmungsrecht besteht bei Arbeitszeitfragen bisher allerdings nur in kollektiven Angelegenheiten. Bei individuellen Arbeitszeitwünschen von Arbeitnehmer/innen sind Betriebsräte nur eingeschränkt reaktiv beteiligt.

In einem Wahlarbeitszeitgesetz bedarf es deshalb geregelter Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren, die sowohl eine Erarbeitung kollektiver Arbeitszeitkonzepte als auch die Durchsetzung individueller Wahlarbeitszeitansprüche der Arbeitnehmer/innen ermöglichen. Tarifvertragsparteien können durch ihre spezifischen Kenntnisse und ihre Verankerung in den Betrieben wie bei den Arbeitnehmer/innen Arbeitszeitkonzepte erarbeiten, die maßgerechte Rahmenlösungen bereitstellen. Mitbestimmte kollektive Lösungen im Sinne eines ausgehandelten betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes schaffen Rechtssicherheit, noch bevor ein individuelles Bedürfnis nach Arbeitszeitänderung auftritt. Sie sollen betriebliche Interessen mit denen der Arbeitnehmer/innen und von diesen untereinander angemessen ausgleichen.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz nennt Zielsetzungen und Rahmenbedingungen, enthält aber keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte; dies wäre ange-

sichts der Vielfalt von Branchen, Betrieben und Tätigkeitsbereichen nicht praktikabel. Das Gesetz gibt Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte vor und zählt Themenkomplexe auf, die für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept geprüft werden müssen. Dazu gehört auch eine Antwort auf die Frage, wie bei Geltendmachung von Ansprüchen auf Reduzierung und/oder Veränderung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit entstehende Lücken und Bedarfe im Betrieb ersetzt werden sollen. Denn die Erfahrung zeigt, dass das Arbeitsvolumen oft bei einer Arbeitszeitverkürzung nicht in gleichem Maße reduziert wird bzw. keine Ersatzeinstellungen vorgenommen werden, so dass es zur Überlastung der betroffenen Arbeitnehmer/innen oder auch bei ihren ihrer Kolleg/innen zu Arbeitsverdichtung und Überstunden kommt.

Als einen ersten Schritt der Selbstregulierung sollen die Betriebe einen „Arbeitszeit-Check“ ihrer betrieblichen Regelungen und anzuwendenden Tarifverträge durchführen, um zu überprüfen, ob und inwieweit sie den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entsprechen, und ob diese geschlechtergerecht sind. Auch soll durch eine Mitarbeiter/innenbefragung ermittelt werden, welche arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer/innen bestehen oder entstehen können. Auf der Basis des Arbeitszeit-Checks und der Zielsetzungen des Wahlarbeitszeitgesetzes wären dann eigenständig konkrete Maßnahmen und Modelle für den jeweiligen Betrieb zu entwickeln.

Das Gesetz zählt Maßnahmen auf, die Bestandteil eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts sein können, aber nicht in jedem Einzelfall sein müssen. Den gesetzlichen Vorgaben entspricht ein Wahlarbeitszeitkonzept dann, wenn die Betriebsparteien bzw. die für die Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzepts zuständigen Akteur/innen zumindest die im Gesetz genannten Maßnahmen durchgeführt und evaluiert haben und dabei sämtliche im Betrieb ermittelten Belange berücksichtigt, zumindest jedenfalls erörtert wurden. Selbstverständlich muss sich ein Wahlarbeitszeitkonzept im Rahmen geltenden Arbeitsrechts und insbesondere des Arbeitszeitrechts bewegen. Sollte ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept von tariflichen Arbeitszeitregelungen abweichen wollen, müssten die Betriebsparteien die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer solchen betrieblich begründeten Abweichung vom Tarifvertrag einholen. Die Tarifautonomie wird durch ein Wahlarbeitszeitgesetz nicht eingeschränkt.

Die Konzeption des Wahlarbeitszeitgesetzes muss in Rechnung stellen, dass es viele Betriebe gibt, die weder tarifgebunden sind noch Betriebsräte aufweisen. Deshalb muss das Gesetz Regelungen vorsehen, damit auch in diesen Betrieben durch ausformulierte Anspruchsgrundlagen Arbeitnehmer/innen ihre Rechte durchsetzen können. Vergleichbar

mit dem individuellen Rechtsanspruch, wie ihn das Teilzeit- und Befristungsgesetz im Ansatz bereits kennt, könnte der oder die Arbeitnehmer/in ihren Veränderungswunsch durchsetzen. Daneben sollte das Gesetz aber auch hier Regelungen für die Entwicklung eigenständiger Wahlarbeitszeitkonzepte im skizzierten Sinne enthalten.

Das in einem Wahlarbeitszeitgesetz zu normierende individuelle Recht von Arbeitnehmer/innen gegenüber dem/der Arbeitgeber/in kann sich auf die Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit richten – und zwar in Bezug auf Dauer und Lage, aber auch auf den Arbeitsort. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs müssen genauere Angaben über die Gründe, weshalb das Recht geltend gemacht wird, nicht genannt werden, es sei denn, dass die im Gesetz zu nennenden Kategorien einer Sorge für Dritte, einer notwendigen oder erwünschten Eigensorge in betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept mit unterschiedlichen Rechtsfolgen verbunden sind. Der Anspruch sollte keineswegs nur auf Reduzierung der ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beschränkt sein dürfen, sondern auch (sofern ein freies Arbeitszeitvolumen vorhanden ist) auf Erhöhung der Arbeitszeit gerichtet sein können, und zwar auch für Arbeitnehmer/innen, die von Beginn an teilzeitbeschäftigt waren. Teilzeitbeschäftigte können nicht nur verlangen, bei der Besetzung eines ihrer Qualifikation entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt zu werden, sondern auch bei der Besetzung von freiem Arbeitsvolumen.

Dem geltend gemachten Rechtsanspruch des oder der Arbeitnehmer/in kann der oder die Arbeitgeber/in dringende betriebliche Gründe entgegenhalten. Für deren Anerkennung kommt es darauf an, ob es bei Anspruchserhebung bereits ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept gibt, das den gesetzlichen Vorgaben entspricht oder nicht. Fehlt es an einem betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept, so wird gesetzlich vermutet, dass keine dringenden betrieblichen Einwände gegen die Arbeitszeitänderung vorliegen. Die gewünschte Änderung wird dann Bestandteil des Arbeitsvertrages. Da das Wahlarbeitszeitgesetz erreichen will, dass die Betriebe Wahlarbeitszeitkonzepte einführen und umsetzen, wird das Risiko der Rechtsdurchsetzung wie der Kostentragung auf die Betriebe verlagert, wenn sie ein solches Konzept nicht eingeführt haben. Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, dass für die Arbeitnehmer/innen erhebliche Hürden bestehen, wenn sie ihre vertraglichen Rechte durchsetzen wollen, wie vielfältige Untersuchungen bestätigen. Will also der oder die Arbeitgeber/in nicht hinnehmen, dass die Änderungswünsche zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort aufgrund der gesetzlichen Fiktion Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages werden, muss er oder sie innerhalb bestimmter Fristen selbst die Initiative ergreifen. Gibt es einen Betriebsrat, so ist mit ihm gemeinsam ein Wahlarbeitszeitkonzept zu erarbeiten,

gegebenenfalls über die Anrufung einer Einigungsstelle. Fehlt es an einem Betriebsrat, so kann der oder die Arbeitgeber/in das Konzept selbstständig entwickeln, auf Wunsch durch Inanspruchnahme außerbetrieblicher Beratung. Daneben kann sich der oder die Arbeitgeber/in bei voller Kostenübernahme an das Arbeitsgericht wenden mit dem Antrag, die gesetzliche Rechtsfolge außer Kraft zu setzen, weil ihr dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Das Wahlarbeitszeitgesetz sieht eine andere Rechtsfolge vor, wenn in dem Betrieb bereits ein Wahlarbeitszeitkonzept existiert. Dadurch soll die frühzeitige Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes belohnt und ein Anreiz für Betriebe gesetzt werden, gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen flexible und bedarfsorientierte betriebliche Konzeptionen zu entwickeln. In der Verhandlung über das individuelle Verlangen einer Arbeitszeitänderung kann der oder die Arbeitgeber/in den Einwand geltend machen, dass das bestehende betriebliche Wahlarbeitszeitkonzept die Verwirklichung gerade dieses konkreten Arbeitszeitwunsches nicht vorsieht und ihm daher dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Voraussetzung ist, dass dieses Wahlarbeitszeitkonzept den gesetzlichen Vorgaben entspricht und in Abständen von längstens 24 Monaten innerbetrieblich überprüft und gegebenenfalls aktualisiert worden ist. In diesem Fall liegt die gerichtlichen Rechtsdurchsetzung bei den anspruchstellenden Arbeitnehmer/innen.

Wenn ein Anspruch auf Wahlarbeitszeit geltend gemacht wird und aufgrund fehlender Reaktion des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin auch Arbeitsvertragsbestandteil wird, kann es in der Praxis vorkommen, dass diejenigen, die dem neuen Vertragsinhalt entsprechend der Arbeit ferngeblieben sind oder längere Arbeitszeit gearbeitet haben, mit Abmahnungen, Lohnausfall oder gar Kündigung konfrontiert müssen. In einem solchen Fall wären die Arbeitnehmer/innen auf individualrechtliche Rechtsdurchsetzung vor dem Arbeitsgericht angewiesen. Dies ist nur der markanteste Fall, der deutlich macht, dass es nur dann gelingt, die Betriebe auf die Ermöglichung einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie einzustimmen, wenn die Anspruchsberechtigten Unterstützung erfahren. Besonders bedeutsam ist das in den vielen Betrieben ohne Betriebsrat. Das Wahlarbeitszeitgesetz sollte deshalb weitere, auch außerbetriebliche Akteur/innen in die Durchsetzung sowohl des Individualanspruches als auch der Verpflichtung zur Entwicklung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes einbeziehen, allerdings ohne Konkurrenzstrukturen zum Betriebsrat einzuführen. Dazu kann der oder die Arbeitnehmer/in diese Akteur/innen mit der Geltendmachung des Anspruchs beauftragen.

Sowohl das AGG wie auch das Betriebsverfassungsgesetz geben in betriebsratsfähigen Betrieben einer im Betrieb ver-

tretenen Gewerkschaft das Recht, bei groben Verstößen das Arbeitsgericht anzurufen, um ein Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu erzwingen. Entsprechend soll im Wahlarbeitszeitgesetz klargestellt werden, dass das Fehlen eines Wahlarbeitszeitkonzeptes als grober Verstoß gegen die Verpflichtung des oder der Arbeitgeber/in zu werten ist. Dieser erlaubt es der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft tätig zu werden – jedenfalls dann, wenn es zur Ablehnung eines geäußerten Anspruchs gekommen ist. Der oder die Arbeitgeber/in würde dann gerichtlich unter Androhung eines Zwangsgeldes verpflichtet, ein Wahlarbeitszeitkonzept zu entwickeln und auf dessen Basis den Wunsch der Anspruchsteller/innen zu bescheiden.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss durch (insbesondere sozialversicherungsrechtliche) Regelungen begleitet werden, die Finanzierung von Ausfall- bzw. Arbeitszeitreduzierungszeiten absichern. Denn es darf nicht nur eine Option für diejenigen sein, die sich eine Verminderung ihres Erwerbseinkommens durch die Reduzierung der Arbeitszeit leisten können (sei es durch ein ausreichendes Erwerbseinkommen auch bei reduzierter Arbeitszeit, sei es durch Alimentierung innerhalb einer Partnerschaft). Jedenfalls in bestimmten Zeiten von Sorgearbeit müssen Einkommensausfälle, die mit Erwerbsunterbrechungen oder -einschränkungen verbunden sind, finanziell abgesichert werden. Möglichkeiten für individuelles Ansparen von Geld und Zeit in Langzeitarbeitskonten oder den Ausgleich in einer nachfolgenden Phase der Erwerbstätigkeit sowie steuerliche Vergünstigungen für gesellschaftlich erwünschte Erwerbseinschränkungen können zwar hilfreich sein, wirken aber selektiv, da nicht alle in der Lage sind, davon Gebrauch zu machen. Zudem: Die hierin liegenden finanziellen Belastungen/Risiken allein an die Betroffenen bzw. deren Familien zu delegieren, ist dann ungenügend, wenn Arbeitszeit reduziert wird, um gesellschaftlich notwendige oder unterstützenswerte Aufgaben wahrzunehmen. Menschen haben zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedliche Bedürfnisse nach erwerbsfreier oder erwerbsgeminderter Zeit. Bei einigen häufen sich z. B. Sorgearbeiten, während sie bei anderen keine Bedeutung entfalten. Die ungleiche Betroffenheit der Geschlechter ist evident und vor allem anhand von Rentendaten empirisch nachweisbar. Ein sozialer Ausgleich ist unverzichtbar. Eine lebenslauforientierte Sozialpolitik muss über kollektive Systeme für eine ausreichend intertemporale und interpersonell verteilte finanzielle Abfederung sorgen.

Fazit

Leitgedanken der hier vorgestellten Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz sind:

- Das Gesetz setzt auf regulierte Selbstregulierung. Betriebliche Arbeitszeitkonzepte werden unter Einbeziehung von Betriebsräten und Gewerkschaften auf kollektivrechtlicher Ebene erarbeitet; sie stellen garantierte Optionen für die Ausgestaltung von Wahlarbeitszeit im jeweils konkreten Betrieben her.
- Daneben erhalten Arbeitnehmer/innen einen rechtlichen, individuell durchsetzbaren Anspruch auf Änderung ihrer Arbeitszeit (sowohl hinsichtlich der Lage und Dauer als auch Ort).
- Das Gesetz vermeidet Formalismus und Bürokratie und schreibt den Betrieben nicht im Einzelnen vor, welche und wie viel Zeitsouveränität sie ermöglichen müssen. Das entscheiden diejenigen, die bereits nach geltendem Recht die betrieblichen Regeln bestimmen.
- Das Gesetz gilt für alle Betriebe aller Größen und aller Branchen; die Besonderheiten kleiner Betriebe und bestimmter Tätigkeitsbereiche können in den betrieblich angepassten Arbeitszeitkonzepten berücksichtigt werden.
- Das Gesetz bestimmt Ziele, Beteiligte und Verfahren bei der Entwicklung von Wahlarbeitszeitkonzepten.
- Das Gesetz ergänzt die bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Das Gesetz erweitert die bestehenden individuellen Rechte zur Veränderung der Arbeitszeit in Bezug auf Erhöhung, Verteilung und Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Die Einwände des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin können sich auf dringende betriebliche Gründe stützen. Gilt im Betrieb ein Wahlarbeitszeitkonzept, gilt die Unvereinbarkeit des geltend gemachten Anspruches mit diesem Konzept als dringender betrieblicher Grund.
- Wird im Betrieb kein Wahlarbeitszeitkonzept erarbeitet und ein Wunsch nach Arbeitszeitänderung nicht erfüllt, liegt die Durchsetzungs- und Beweislast wie auch die vollständige Kostentragung bei dem oder der Arbeitgeber/in. Darüber hinaus bestehen dann für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Rechte aus § 23 Abs. 3 BetrVG.
- Arbeitnehmer/innen in betriebsratslosen Betrieben können sich für Unterstützung an außerbetriebliche Akteur/innen wenden.

¹ Eine ausführliche Fassung der Konzeption dieses Wahlarbeitszeitgesetzes findet man online <http://www.djb.de>

CHRISTINA KLENNER

Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf

Viele Menschen erwarten heute, dass sie ihre Arbeitszeiten im Laufe des Lebens an ihre Bedürfnisse anpassen können. Die Familienphase ist eine Phase im Leben, die zu Bedarfen der Zeitgestaltung führt, aber auch die Alterung der Belegschaften, zunehmende Bedeutung häuslicher Pflege sowie die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens lassen eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik immer wichtiger werden. Auch für die Gleichstellung der Geschlechter hat das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie große Bedeutung (BMFSFJ 2006, BMFSFJ 2011, Kocher u. a. 2013). Wenn heute neue Möglichkeiten lebensphasenspezifischer Arbeitszeitgestaltung erwogen werden, sollten die betrieblichen Bedingungen und Barrieren der Nutzung bestehender Optionen beachtet werden.

Vor diesem Hintergrund hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) 2014-2016 das Forschungsprojekt „Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf“¹ durchgeführt. Es wurden Interviews mit 95 Beschäftigten und 26 Expert/innen in zwei Krankenhäusern, zwei Polizeibehörden und zwei Industriebetrieben in Deutschland geführt, die allesamt durch Betriebs- oder Personalräte mitbestimmt sind.

Mit der Studie wurde die Akzeptanz von Arbeitszeioptionen für verschiedene Beschäftigtengruppen untersucht. Arbeitszeioptionen sind eine Möglichkeit, Arbeitszeiten an veränderte Zeitbedarfe im Lebensverlauf anzupassen. Es gibt in Deutschland eine Reihe von gesetzlich oder tariflich verbrieften Arbeitszeioptionen. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie mit gesetzlichen Regelungen zu Elternzeit, Elterngeld und Pflegezeit sind Rechte von Arbeitnehmer/innen geschaffen worden, die für die Arbeitszeitgestaltung genutzt werden können. Freistellungen aus persönlichen Anlässen sind in Tarifverträgen geregelt. Freistellungen für Ehrenämter sowie Bildungsurlaub sind gesetzliche Ansprüche².

Wir haben untersucht: Wovon hängt die Akzeptanz der Nutzung von Arbeitszeioptionen im Betrieb ab? Wo bestehen betriebliche Barrieren der Inanspruchnahme?

Ausgangspunkt:

Veränderte Beschäftigtenansprüche

Viele Beschäftigte erwarten, dass ihre Ansprüche nach Vereinbarkeit beruflicher und außerberuflicher Verpflichtungen akzeptiert werden: „Das muss einfach akzeptiert sein, dass es eben beide Welten gibt.“, so eine Ökonomin mit Führungsposition. Ein Chefarzt hält es für „ein großes Problem, dass man da wenig Möglichkeiten findet, eine vernünftige Führungsposition mit einer vernünftigen Work-Life-Balance [...] hinzubekommen.

Und das ist ein ungelöstes Problem. Und ich weiß gar nicht, ob das individuell lösbar ist, aber strukturell gibt es da aus meiner Sicht viel zu wenige Ansätze.“ Erwartungen und Wünsche nach mehr Optionalität der Arbeitszeit gibt es auf allen betrieblichen Hierarchieebenen: Teilzeitwünsche von Ärztinnen, Interesse an kurzer Vollzeit bei Produktionsfachkräften, Arbeitszeitaufstockungswünsche bei teilzeitbeschäftigten Reinigungskräften.

Die Nutzung von Arbeitszeioptionen in den Untersuchungsbetrieben

Von allen Arbeitszeioptionen sind Reduzierung der Arbeitszeit und Elternzeit in den sechs Betrieben die am häufigsten genutzten Optionen. Die Teilzeioption wird fast ausschließlich durch Frauen genutzt. Doch Interesse an kürzeren Arbeitszeiten wird von nicht wenigen Männern geäußert. Der Realisierung ihres Wunsches steht auch mangelnde Akzeptanz reduzierter Arbeitszeiten an ihren Arbeitsplätzen entgegen.

Elternzeit von Vätern hat sich normalisiert, sofern sie nur die Partnermonate beanspruchen, allerdings wird teilweise erwartet, dass sich die Väter bezüglich der Lage der Elternzeit nach betrieblichen Belangen richten. Barrieren der Elternzeitnutzung gibt es vor allem hochqualifizierten Bereich, hier mitunter auch bei Müttern.

In Bezug auf Weiterbildung sind die Hochqualifizierten am besten gestellt. Ihnen werden zukunftsorientierte Weiterbildungen angeboten. Den weniger Qualifizierten, darunter Frauen in Teilzeit, wird Weiterbildung, die nicht unmittelbar am Arbeitsplatz gebraucht wird, verwehrt oder durch mangelndes Entgegenkommen bei der Arbeitszeit erschwert.

Die Nutzung einer Teilfreistellung für Ehrenämter wie Betriebsrat oder Feuerwehr stößt mitunter auf betriebliche Barrieren. Teilweise verzichten die Berechtigten auf ihre Freistellungsrechte und arbeiten die versäumte Arbeitszeit nach. Andere reduzieren ihr ehrenamtliches Engagement.

Seltener gelingt eine Wiederaufstockung der Arbeitszeit, vor allem dann, wenn Bedarf an Arbeitskräften dieser Beschäftigtengruppe besteht oder wenn die Teilzeitarbeit an diesem Arbeitsplatz nur widerstrebend gewährt wurde. Andere Optionen wurden entweder gar nicht genutzt (Pflegezeit) oder ihre Nutzung erfolgt selten und problemlos (Bildungsurlaub, Altersfreizeiten).

Einflussfaktoren auf der betrieblichen Ebene

Im Betrieb entscheidet sich, ob die Nutzung von Arbeitszeioptionen akzeptiert und unterstützt wird, oder ob die Inanspruchnahme verwehrt oder behindert wird. Zentral für die

Nutzung von Arbeitszeioptionen ist, dass die Interessierten sich tatsächlich zur Inanspruchnahme berechtigt fühlen, andernfalls verzichten sie auf ihre Rechte. Für eine Akzeptanzkultur sind unterstützende, nicht abwertende Reaktionen von Kolleg/innen sowie von Vorgesetzten wichtig. Welches sind die wichtigsten Faktoren, die die Akzeptanz beeinflussen? Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation, Personalausstattung, Ausrichtung der Personalpolitik (hinter der auch ökonomische Faktoren stehen), Diskurse im Betrieb sowie das Handeln der Führungskräfte, der betrieblichen Interessenvertretungen und einzelner Pioniere leisten jeweils einen Erklärungsbeitrag dafür, warum die Nutzung von Arbeitszeioptionen mehr oder weniger akzeptiert wird. Auf drei Faktoren wird im Folgenden beispielhaft eingegangen.

Arbeitsteilung

Die Arbeit im Betrieb ist zwischen verschiedenen Tätigkeiten geteilt, die jeweils unterschiedlichen Arbeitsplätzen zugewiesen werden. Diese Arbeitsplätze werden mit unterschiedlichen „arbeitszeitlichen Zuschnitten“ versehen, die sich je nach der hierarchischen Position, dem Beruf und der geschlechtlichen Konnotation der Tätigkeit unterscheiden. Arbeitsplätze werden als solche mit Teilzeit, Vollzeit oder überlanger Arbeitszeit konstruiert. Für viele mittlere Positionen ist der tariflich vereinbarte Standard der Normalarbeitszeit bestimmend. Auf hohen Positionen bedingt dagegen die Zuweisung von Aufgaben und Verantwortung oft überlange Arbeitszeiten. Am anderen Ende der Hierarchie sind kurze Arbeitszeiten betriebswirtschaftlich erstrebenswert, wo Leerzeiten vermieden und die betriebliche Flexibilität erhöht werden sollen. Wollen Beschäftigte auf hohen oder niedrigen hierarchischen Stellen ihre Arbeitszeit reduzieren oder aufstocken, stoßen sie an die Barrieren positionsspezifischer arbeitszeitlicher Stellenzuschnitte.

Die gegenwärtige Zuweisung von Aufgaben an Frauen und Männer ist stark von Geschlechternormen geprägt. Weiblich dominierte Arbeitsplätze werden, wenn betriebswirtschaftlich sinnvoll, mit kurzen Arbeitszeiten verknüpft und die Stellen werden auf beispielsweise 22 Stunden zugeschnitten, ohne den Bedarf der Frauen abzufragen. Männlich dominierte Arbeitsplätze werden dagegen auch auf unterer hierarchischer Stufe mit Vollzeit verknüpft und Teilzeit wird für sachlich nicht möglich angesehen. Je stärker männlich dominiert ein Tätigkeitsbereich (z. B. Arzt) und je höher eine betriebliche Position ist, desto stärker behindern die betrieblichen arbeitszeitlichen Stellenzuschnitte die Optionalität der Arbeitszeit.

Personalausstattung

Von der Personalausstattung hängt ab, ob personelle Lücken wegen der Nutzung von Arbeitszeioptionen auch ohne gesondertes Vertretungspersonal aufgefangen werden kann.

Ist die Personalausstattung so berechnet, dass Ausfälle einkalkuliert und Reserven eingeplant sind, fällt die arbeitsorganisatorische Umsetzung leichter, als wenn Personalmangel herrscht, der zu Überlastung und Entsolidarisierung zwischen den Beschäftigten führt. In dieser Situation zeigen sich mangelnde Akzeptanz von Arbeitszeioptionen sowie Abwertung von Frauen („Teilzeitschlampen“).

Die Personalengpässe bei der Polizei und in der Krankenpflege behindern die Nutzung von Arbeitszeioptionen in starkem Maße. Die angespannte Personalsituation führt dazu, dass die Nutzung von Arbeitszeioptionen nicht als gleichrangige Ansprüche wie Urlaub, Fehlen wegen Krankheit oder Zeitausgleich für Überstunden behandelt werden. Vor allem die stärker von Frauen genutzten familienbezogenen Arbeitszeioptionen werden als Gefährdung für die Bedarfe anderer Kollegen wahrgenommen.

Betriebliche Akteure

Führungskräfte unterstützen die Nutzung von Arbeitszeioptionen in völlig unterschiedlichem Maße. Die Akzeptanz durch die Führungskräfte ist aus der Sicht einzelner Beschäftigter „Glückssache“.

Vertretungen für Teilzeitarbeitende oder Beschäftigte in Elternzeit zu organisieren ist eine Aufgabe von Führungskräften, die sich dieser Aufgabe stellen müssten: „Das schmeißt halt die Dienstplanung komplett durcheinander, weil man die Kolleginnen oder Kollegen nicht komplett einplanen kann, sondern man muss eben diese Lücken planen. Das ist dann für den Planer ein Mehraufwand. Aber das ist so. Also das muss man in Kauf nehmen. Und ich fände es völlig falsch, wenn man da ein anderes Bild verkaufen würde. Mir ist klar, das reißt Lücken oder schafft Arbeit. Aber der Aufwand ist nicht so groß, als dass man es nicht stemmen könnte.“ (Franzler, Polizei Stadt).

Führungskräfte, die zu den Wegbereitern einer neuen, lebensphasenorientierten Praxis gehören, bereiten arbeitsorganisatorische Lösungen zur Vertretung vorausschauend vor. Sie nehmen die Verantwortung sowohl für die Nutzenden von Optionen wahr als auch für alle anderen unterstellten Mitarbeiter/innen, damit diese nicht übermäßig belastet werden. Ein Balancieren von Aufgaben und Ressourcen kennzeichnet das Handeln von unterstützenden Führungskräften.

Auch Betriebs- und Personalräte beeinflussen die Akzeptanz von Arbeitszeioptionen. In den Betrieben mit einer durchsetzungsstarken Interessenvertretung wird das Rechtsbewusstsein gestärkt. Management und Belegschaft haben dann ein klares Bewusstsein davon, dass Gesetze einzuhalten und Beschäftigtenansprüche zu respektieren sind. Betriebs- und Personalräte tragen zum Abbau von Nutzungsbarrieren bei, wenn sie Gleichstellung der Geschlechter und familienfreundliche Arbeitsbedingungen thematisieren. Aktive be-

triebliche Interessenvertretungen erhöhen durch Initiieren von Betriebsvereinbarungen die Akzeptanz von Arbeitszeitbedarfen von Beschäftigten.

- 1 Dieses Projekt wurde gemeinsam mit Yvonne Lott sowie in Kooperation mit Svenja Pfahl und Sonja Weeber, SowiTra Berlin, durchgeführt.
- 2 Als Arbeitszeitoptionen sind darüber hinaus die Aufstockung der Arbeitszeitdauer, Sabbaticals, Freistellung für Weiterbildung, Arbeitszeitkonten und sowie ein flexibler Übergang in den Ruhestand anzusehen (Anxo u.a. 2006: 87).

Literatur

Anxo, Dominique u. a. (2006): Working time options over the life course: New work pattern and company strategies (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Luxemburg.

BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. 7. Familienbericht, Berlin.

BMFSFJ (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Kocher, Eva, u. a. (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen für Übergänge im Lebenslauf: Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit, Baden-Baden.

Dr. Christina Klenner arbeitet im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

CHRISTINA SCHILDMANN

Die Familienarbeitszeit – Anreiz und Unterstützung für mehr Partnerschaftlichkeit

Familien brauchen Zeit, um als Familie zusammenzuleben. Viele Jahrzehnte garantierte die unbezahlte Arbeit der Frauen den reibungslosen Arbeitseinsatz ihrer Männer. Dieses Modell ist heute brüchig, doch es ist noch nicht gänzlich obsolet. Die berühmte „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bedeutet für viele Frauen heute schlicht die Verdopplung von Aufgaben. Zwar lautet ein erklärtes politisches Ziel (siehe z.B. Lissabon-Strategie der EU), den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Gleichzeitig fördert der deutsche Staat die klassische Arbeitsteilung in der Familie durch Ehegattensplitting, betragsfreie Mitversicherung der Ehefrau in der Krankenversicherung und die Privilegierung von Minijobs. Die Finanzexpertin Heide Härtel-Herrmann hat ausgerechnet, dass die Hausfrauenehe den Staat so viel kostet wie ein Eigenheim: Wenn der Mann 5000 € im Monat verdient, spart er für diese Zeit durch das Ehegattensplitting fast 500€ Steuern. In 30 Ehejahren sind das über 170.000 €. Dafür, dass eine Hausfrau in der Krankenkasse ihres Gatten kostenlos mitversichert ist, spart die Familie in 30-jähriger Ehe 46.000 €¹.

Zwar hat sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen in den vergangenen Jahren bis auf über 70 % erhöht, doch die Gesamtstundenzahl ist gleich geblieben, die Frauen haben das Arbeitsvolumen einfach anders unter sich verteilt. Der Anteil der Frauen in Vollbeschäftigung ist sogar gesunken, gestiegen ist hingegen der Anteil der sogenannten „kleinen Teilzeit“ (weniger als 15 Stunden pro Woche). Der Arbeitsmarkt

spaltet sich immer stärker in (meist männliche) „Megajobs“ und (meist weibliche) Minijobs. Männer, die versuchen, aktive Väter zu sein, befinden sich in einem ständigen Spagat zwischen den Anforderungen der Familie und den Anforderungen eines Arbeitsmarktes, der „den ganzen Mann“ und „die ganze Frau“ fordert. Die Logik der permanenten Selbstoptimierung, der beruflichen Totalverausgabung, des „immer im Dienst seins“ und des „höher, schneller, weiter“ kollidiert unvermeidlich mit den Anforderungen der Familie. Der Versuch, sich Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich zu teilen, bedeutet für Paare einen täglichen Jonglier-Akt. Die rund 900.000 Paare mit Kindern, die beide Vollzeit arbeiten, leiden unter chronischem Zeitmangel, wie der 8. Familienbericht (2012) eindrucksvoll zeigt². Die anderen Paare landen zumeist in klassischen Rollenmustern, auch wenn sie sich das bei der Familiengründung anders vorgenommen haben. 60 % der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren wünschen sich, dass beide Partner im gleichen Umfang erwerbstätig sind und sich gemeinsam um Haushalt und Familie kümmern. Aber nur 14 % realisieren dieses Modell zurzeit³. Diese Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist ein permanenter Stresstest für Familien und ein Indikator für die Zahl der geplatzen Lebensträume.

Die Forschung zeigt eines eindeutig: Wenn Eltern es sich ausuchen könnten, lägen ihre Arbeitszeiten viel näher beieinander, als sie es de facto tun: Mütter wollen zumeist länger arbeiten, Väter zumeist kürzer⁴. Insbesondere bei den Vätern

galt die Vollzeitnorm lange als unverrückbar, doch gerade hier ist in den vergangenen Jahren viel in Bewegung geraten; der Wochenend-Vati ist nicht mehr das Ideal: 60% der Väter würden gerne zugunsten der Familie ihre Arbeitszeit reduzieren (53% auf 36-40 Stunden und 19% auf vollzeitnahe Teilzeit⁵).

Wie könnte der Staat den Wunsch nach partnerschaftlicher Arbeitsteilung bei Eltern (über den Kitausbau hinaus) besser unterstützen? Mit dieser Frage befasste sich eine Runde von Expertinnen und Experten auf Einladung der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2012. Das Ergebnis war die „Familienarbeitszeit“. Die Idee: Wenn ein Paar sich nach der Elternzeit darauf verständigt, dass beide Partner 32 Stunden pro Woche arbeiten, gibt es drei Jahre lang eine Förderung vom Staat dafür (gleiches gilt für Alleinerziehende, die 32 Wochenstunden arbeiten). Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) das Modell der „Familienarbeitszeit“ ausgearbeitet und berechnet. Das DIW kam 2013 zu dem Schluss: „Die Kosten der Lohnersatzleistung wären mit bis zu 140 Millionen € pro Jahr zu Beginn relativ moderat. Wenn sich die sozialen Normen langfristig ändern und mehr Familien das Modell nutzen, würden die Kosten zwar steigen, dann wäre aber auch viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht.“⁶ Auf Spiegel-Online schrieb die stellvertretende Wirtschaftsressortleiterin Yasmin El-Sharif am 13.11.2013: „Die DIW-Forscher beziehen in ihrer Studie im Auftrag der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung und der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung klar Stellung für die Familienarbeitszeit. Sie hat den Fachleuten zufolge das Potential, die traditionelle Rollenverteilung in Familien aufzubrechen.“ Die Familienministerin Manuela Schwesig macht sich seit ihrem Amtsantritt für eine „Familienarbeitszeit“ stark und lässt ihr Haus an einem entsprechenden Modell arbeiten.

Für die „Familienarbeitszeit“ sprechen mehrere Aspekte: Sie würde endlich eine Schiefelage beheben, nämlich die einseitige Förderung des sogenannten 1,5-Verdiener bzw. 1,25-Verdiener-Modell. Das System der familienpolitischen Leistungen käme dem – von der Union proklamierten – Ideal der „Wahlfreiheit“ deutlich näher. Die geförderte „reduzierte Vollzeit“ ist ein Ausweg aus der „Traditionalisierungsfalle“: sie hono-

riert Sorgearbeit, ohne die „Sorgenden“ in biografische Fallen zu locken, wie es erwiesenermaßen die Minijob-Privilegierung in Kombination mit dem Ehegattensplitting tut (vgl. Wippermann 2012)⁷. Sie schließt nahtlos an das kürzlich eingeführte „Elterngeld Plus“ an und ist ein deutlicher finanzieller Anreiz für Väter, kürzer zu arbeiten, was wiederum die Voraussetzung dafür ist, dass Mütter ihre Erwerbsarbeitszeit erhöhen können. Mittelfristig bedeutet das: mehr weibliche Karrieren, mehr Frauen in Führungspositionen, weniger Frauen in Altersarmut, weniger Frauen im ALGII-Bezug etc. Die „Familienarbeitszeit“ ist darüber hinaus ein deutliches Signal in Richtung einer neuen Arbeitszeitnorm, der auch Menschen mit Sorgeverantwortung entsprechen können – ohne Nervenzusammenbruch oder Burnout.

Menschen brauchen nicht nur Zeit, um für ihre Kinder zu sorgen, sondern auch für die Pflege betagter Eltern, für Weiterbildung oder das Ehrenamt. Für all diese unterschiedlichen – gesellschaftlich erwünschten – Anlässe sollte es Zeitziehungsrechte geben (vgl. Mückenberger 2007)⁸. Die „Familienarbeitszeit“ ist nicht als Lösung aller Zeitfragen im Alltag gedacht, sondern als ein Stein im Mosaik einer progressiven Arbeits- und Familienpolitik.

- 1 Zitiert nach: Simone Schmollack im Deutschlandradio Kultur: „Eine Hausfrauenehe ist so teuer wie ein Eigenheim“, ausgestrahlt am 19.1.2012.
- 2 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik, Achter Familienbericht, 2012.
- 3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2014.
- 4 Vgl. z. B. Elke Holst/Hartmut Seifert: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI Mitteilungen 2/2012.
- 5 Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2012.
- 6 DIW-Wochenbericht 46/2013.
- 7 Carsten Wippermann: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2012.
- 8 Ulrich Mückenberger: Ziehungsrechte – ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“, in WSI-Mitteilungen 4/2007.

Dr. Christina Schildmann ist Mitglied der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin/Düsseldorf.

STEFFEN MAU

Der Lebenschancencredit

Ein Modell der Ziehungsrechte für Bildung, Zeitsouveränität und die Absicherung sozialer Risiken

Ziehungsrechte als neue Anrechtsform

Sozialpolitik hat nicht nur die Funktion, Wandlungsprozesse nachzuvollziehen und im Rahmen der finanziellen Spielräume in die eigene Programmatik einzubeziehen, sie ist auch immer Treiber des sozialen Wandels. Auf diese Funktion zielt die hier vorgestellte Idee eines Lebenschancencredits in Form eines universellen und flexibel einsetzbaren Anrechtsguthabens. Das Konzept bezieht sich auf Überlegungen zur Schaffung von Ziehungsrechten („social drawing rights“), die unter anderem vom französischen Rechtswissenschaftler Alain Supiot (1999) entwickelt wurden. Bei Supiot handelt sich vor allem um Freistellungsrechte, etwa für Weiterbildungsurlaub, Erziehungs- oder Pflegezeiten und freiwilliges Engagement. Eine andere konzeptionelle Quelle des Lebenschancencredits ist die Diskussion um die Stakeholder-Gesellschaft (Ackermann/Alstoft 2001) bzw. die Teilhabe-Gesellschaft (Grötzinger/Maschke 2006), in welcher Menschen als Anteilseigner/innen des gesellschaftlichen Wohlstands gesehen werden. Kern ist hier die Zurverfügungstellung eines so genannten „Sozialerbes“ – konkret: einer bestimmten monetären Summe – für alle volljährig werdenden Staatsbürger/innen, wobei die Empfänger/innen über das Geld völlig frei verfügen könnten.

Der Lebenschancencredit, den ich vorschlage, stellt eine Form eines Anrechtsguthabens dar, soll aber – anders als das Sozialerbe – nicht in den individuellen Konsum fließen können, sondern ausschließlich für Bildung, Zeitsouveränität und die Kompensation besonderer sozialer Risiken eingesetzt werden. Er soll für alle Bürger/innen gleich hoch sein, unabhängig von aktuellen Bedarfen oder sonstigen Erwägungen. Denkbar wäre eine Größenordnung zwischen 20.000 und 60.000 €. Da Menschen oft am besten wissen, wann und wofür sie Unterstützung brauchen, wird ihnen mit einem Anrechtskredit deutlich mehr Entscheidungsspielraum eingeräumt als bei konventionellen Transferprogrammen. Der Kredit ist universell, macht also keine Unterschiede zwischen sozialen Gruppen und individuellen Lebenslagen.

Bildungschancen, Zeitsouveränität, neue soziale Risiken

Die Bindung an enger definierte Zwecke erhöht nicht nur die Akzeptanz, sie stellt auch sicher, dass aus der Nutzung des Anrechtsguthabens tatsächlich Lebenschancen und gesellschaft-

licher Wohlstand erwachsen. Sinnvoll wäre die Fokussierung auf die drei genannten Bereiche Bildung, Zeit und soziale Risiken, aber es wären auch andere Kombinationen denkbar. Die Themen lebenslanges Lernen und Weiterbildung stehen schon seit Längerem weit oben auf der politischen Agenda und der Lebenschancencredit könnte hier zusätzliche Anreize und finanzielle Unterfütterung bieten. Natürlich soll eine Erstausbildung zur staatlichen angebotenen Grundausstattung gehören, aber ein Chancencredit könnte Menschen in die Lage versetzen, Bildungsgüter nachzufragen, mit denen sich Defizite ausgleichen bzw. zusätzliche Kompetenzen aneignen lassen.

Der zweite große Bereich, in dem der Lebenschancencredit neue Türen öffnen könnte, lässt sich unter dem Begriff der Zeitsouveränität fassen. Viele Menschen befinden sich heute in einer Situation, in der sie starre Arbeitszeiten bzw. hohe Arbeitsanforderungen und private Aufgaben permanent ausbalancieren müssen. Das gilt vor allem in der sogenannten Rushhour des Lebens, der Phase, wo Berufseinstieg und Familienpflichten zusammenfallen. Noch schwieriger wird es, wenn Eltern gepflegt oder anderweitig betreut werden müssen. Der Chancencredit würde es vielen erlauben, befristete Auszeiten zu nehmen, diese auch finanzieren zu können, und somit Arbeit und Familie besser unter einen Hut zu bringen. Dabei sollte der Lebenschancencredit keinesfalls in Konkurrenz zu anderen wünschenswerten gesetzlichen Regelungen treten.

Als dritter Bereich kommen neue soziale Risiken ins Spiel. Die Entstandardisierung von Erwerbsmustern hat dazu geführt, dass die am Normalarbeitsverhältnis ausgerichteten Sozialversicherungen oft keinen wirksamen Schutz mehr bieten. Die Versorgungslücken, die sich beispielsweise schon heute bei der Alterssicherung auftun, haben viel mit atypischen Berufsbiografien und der Verbreitung prekärer Beschäftigungsformen zu tun. Hier ist zunächst einmal der Gesetzgeber gefragt, bessere Möglichkeiten der Absicherung anzubieten. Darüber hinaus gibt es atypische Risiken, für die bislang kaum institutionelle Formen der Kompensation und Risikoabsicherung etabliert worden sind. Beispielsweise lieben sich die Mittel aus dem Lebenschancencredit für die erheblichen und oft nur unzureichend gedeckten persönlichen Mehraufwendungen in Folge von Krankheiten, Unfällen oder Behinderungen einsetzen.

Kosten und Finanzierung des Chancenkredits

Wie steht es nun um die Finanzierung eines solchen Modells? Im Detail hängt diese natürlich davon ab, für welches Modell man sich konkret entscheidet und wie hoch das Guthaben sein soll. Ein Vorteil der Idee ist aber, dass man kleinformig, also mit bescheidenen Summen, anfangen oder sich auf bestimmte Teilbereiche konzentrieren kann. Dennoch ein kleines Rechenexempel zur Plausibilisierung: Zwischen 1991 und 2010 wurden in Deutschland 14 Millionen Kinder geboren. Nehmen wir einmal an, der Staat hätte seit 1991 für jeden/jede dieser jungen Bürger/innen ab Geburt jährlich 1.000 € auf ein Guthabenkonto eingezahlt, hätte dies im Jahr 2010 insgesamt 14 Milliarden € gekostet. Ein 1991 geborenes Kind hätte dann bis zum Zeitpunkt seines 20. Geburtstags einzelne 20 Sparraten erhalten. Rechnet man – bei allen Unsicherheiten der langfristigen Verzinsung bei einem Einsatz des Kapitals – einen dreiprozentigen Zins und Zinseszins mit, stünden dann fast 28.000 € auf dem Guthabenkonto. Ab dem 20. Lebensjahr bliebe diese Summe auf dem Guthabenkonto stehen, ohne weitere staatliche Überweisungen. Mit großer Sicherheit würden die wenigsten Empfänger/innen das Geld dann auf einen Schlag ausgeben, da es ja an bestimmte Zwecke gebunden ist und nicht direkt ausgezahlt werden kann, so dass ein weiteres Wachstum des Guthabens zu erwarten wäre (bis zum 45. Geburtstag wären es dann knapp 58.000 € usw.).

Ein konkreter Ansatzpunkt zur Finanzierung könnte in diesem Zusammenhang die Erbschaftssteuer sein. Gewiss, in der Öffentlichkeit gibt es Vorbehalte gegen die Erbschaftssteuer (oder gar ihre Erhöhung), weil der Staat hier in innerfamiliäre Transfers eingreift. Aber schon eine moderate Erhöhung und ein leichtes Absenken der Freibeträge würden die Einnahmen aus der Erbschaftssteuer deutlich vergrößern. In Deutschland werden bereits heute jährlich Vermögen im Wert von etwa 250 Milliarden € vererbt, eine Summe, die bis 2025 um weitere 100 Milliarden steigen könnte. Abgeschöpft wurden davon im Jahr 2014 etwa 5,4 Milliarden €, also knapp über zwei Prozent der Erbmasse, was im internationalen Vergleich recht wenig ist. Würde man den effektiven Steuersatz auf zehn Prozent erhöhen (was die wenigsten Erben in Bedrängnis bringen oder arm machen würde), käme der Fiskus auf Einnahmen von 25 Milliarden, also deutlich mehr, als man für die Finanzierung des Lebenschancenkredits bräuchte.

Gerade indem man eine Veränderung der Erbschaftssteuer explizit mit dem Lebenschancenkredit verknüpft, könnte man möglicherweise mehr Akzeptanz für eine Besteuerung von Erbschaften schaffen. Immerhin käme durch den universalen Anspruch auf der Habenseite für jeden ja etwas hinzu: Ein nennenswertes Guthaben, das man zu einem Zeitpunkt abrufen könnte, zu dem man es wirklich braucht (was bei der Erbschaft oft nicht der Fall ist).

Gestaltung von Verfügungsrechten

Bei dem hier vorgeschlagenen Modell ist es natürlich von elementarer Bedeutung, dass die Menschen ihr Chancenguthaben nicht bereits früh ausgeben. Ermöglicht man eine Auszahlung oder Kostenerstattung ausschließlich für die beschriebenen Zwecke, kann man Fehlanreize oder Mitnahmeeffekte verringern. Die fortlaufende Verzinsung des Guthabenkontos sollte die Ansparneigung verstärken, zumal viele noch nicht wissen, welche Lebensrisiken ihnen einmal begegnen werden. Zudem ist auch ein Stück Kontrolle nötig, welche die Zweckbindung prüft und die Mittel freigibt, ähnlich wie dies ja auch bei anderen Anrechtskonten, z. B. Zeitkonten, praktiziert wird. Dabei wird immer auch darauf zu achten sein, dass der Entscheidungsspielraum der Menschen erhalten bleibt, der ja den Anrechtscharakter des Lebenschancenkredits ausmacht. Nur so kann die Vielzahl unterschiedlicher Lebenskontexte und -situationen zur Geltung kommen. Wie kann dabei eine „sanfte“ Kontrolle aussehen? Institutionalisierte könnte man das in Form eines Ombudsgremiums, das, jenseits aller Standardfälle, schnell und unbürokratisch über die Freigabe von Mitteln aus dem Chancenkredit entscheidet.

Was den Kreis der Rechteinhaber/innen angeht, sollte das Modell so inklusiv wie möglich sein, allerdings müssen auch Zugangs- und Anspruchsregeln definiert werden. Natürlich sollten alle Deutschen und Ausländer/innen anspruchsberechtigt sein, die von Kindesbeinen an im Land leben. Andere Regelungen könnte und müsste man für neu hinzuziehende Migrantinnen und Migranten treffen. Hier müsste die Daumenregel gelten: Je länger die Aufenthaltsdauer, desto größer der Anspruch auf den Lebenschancenkredit. Ähnlich wie beim Staatsbürgerschaftsrecht sollte ein mehrjähriger Aufenthalt einen Anspruch begründen.

Literatur

Ackerman, Bruce Arnold/Alstoft, Anne (2001): Die Stakeholder-Gesellschaft. Ein Modell für mehr Chancengleichheit. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Grözinger, Gerd/Maschke, Michael et al. (2006): Die Teilhabegesellschaft. Modell eines neuen Wohlfahrtsstaates. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Supiot, Alain (1999): Au delà de l'emploi. Paris. Englische Übersetzung (2001): Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford: Oxford University Press.

Gekürzte Fassung von: Mau, Steffen (2015): Der Lebenschancenkredit. Ein Modell der Ziehungsrechte für Bildung, Zeitsouveränität und die Absicherung sozialer Risiken. WISO direkt, Oktober 2013, Friedrich Ebert Stiftung.

Prof. Dr Steffen Mau lehrt Politische Soziologie und vergleichende Analyse von Gegenwartsgesellschaften an der Universität Bremen.

KARIN JURCZYK

Warum „atmende“ Lebensläufe?

Die Carekrise als Herausforderung

Private wie erwerbsförmige Sorgearbeit (Care) sind in einer Krise und bedürfen einer neuen politischen Gestaltung. So lautet die Kurzbeschreibung des hier zu behandelnden gesellschaftlichen Problems.

Die aktuelle Krise von Care hat mehrere Gründe: Sie ist eng verbunden mit dem doppelten demografischen Wandel, d. h. mit steigender Lebenserwartung und niedrigen Geburtenraten sowie mit veränderten Geschlechterverhältnissen und Verschiebungen im Lebenslauf durch späteren Berufseintritt und spätere erste Elternschaft, angesichts fortschreitender Flexibilisierung und Verdichtung der Erwerbsarbeit zur sogenannten Rush-Hour des Lebens und zu zunehmend vielfältigen und dynamischen Lebensformen führen. All das stellt in Frage, ob Care verlässlich und in guter Qualität erbracht wird.

Dies ist deshalb von fundamentaler Bedeutung, weil die Arbeit der Sorge in unterschiedlichsten Tätigkeiten für andere besteht, in Betreuen, Pflegen, Erziehen, Versorgen und Zuwenden ebenso wie Für-sich-selbst-Sorgen, also Arbeiten, die den Sockel jeder Gesellschaften ausmachen. Nicht nur sind alle Menschen (mal mehr, mal weniger) auf Zuwendung angewiesen, auch Gesellschaften kommen ohne diesen Zusammenhalt nicht aus, denn die generative und soziale Reproduktion einer jeden Gesellschaft hängt von Carearbeit ab.

Schon seit der Durchsetzung industrieller Arbeit leidet das Erbringen der Sorgearbeit darunter, dass Sorgearbeit im Gegensatz zu industrieller Arbeit als unproduktiv und deshalb als wertlos gilt. Bislang war Sorgearbeit wesentlich Aufgabe von Frauen, sie hielten ihren Männern den Rücken frei für die Erwerbsarbeit (auch dann, wenn sie selbst erwerbstätig waren). Auch wenn diese Anforderung an Frauen nicht verschwunden ist, sind doch heute die Verhältnisse von bezahlter Arbeit und privater Sorge durcheinander geraten – und zwar sowohl im Alltag wie im Lebenslauf. Das geschlechtshierarchisch und fordistisch organisierte wohlfahrtsstaatliche Sorgeregime ist grundsätzlich ins Wanken geraten, aber es ist kein neues an seine Stelle getreten.

Zeitnot gilt als der größte Alltagsstressor insbesondere in der zeitlich verdichteten Rush-Hour des Lebens, wenn zentrale Lebensereignisse wie Berufseintritt, Partnerschaft, Familiengründung und berufliche Etablierung simultan zu bewältigen sind. Kumulierte Belastungen der „überforderten Generation“ (Bertram/Deuffhard 2015) tragen auch zu den Gründen für die niedrige Kinderzahl in Deutschland bei. Empirisch belegt sind Zusammenhänge zwischen Zeitlücken in der Sorge für andere und der Selbstsorge, die zur Erschöp-

fung und Überlastung führen. An Zeit für Regeneration, für den/die Partner/in sowie für das Ehrenamt (StBa 2015) wird am ehesten gespart. Das gilt vor allem für Frauen, zunehmend aber auch für Männer. Junge Eltern möchten raus aus den alten Zwangsjacken der langen Arbeitszeiten. So wünscht sich der Großteil der Väter eine vollzeitnahe Arbeitszeit von 35 bis 40 Wochenstunden, Mütter wünschen sich mehr Arbeitszeit, als in Minijobs bezahlt wird. Und 60 % der Paare mit Kindern unter 3 Jahren wünschen sich eine egalitäre Arbeitsteilung, was aber nur den wenigsten gelingt (Müller et al. 2013).

Die Sorgekrise unserer Gesellschaft betrifft nicht nur junge Eltern und schlägt sich nicht nur in niedrigen Geburtenraten nieder; es geht auch um die andere Seite des demografischen Wandels. Die steigende Lebenserwartung führt in Verbindung mit niedrigen Geburtenraten zu einer drastischen Verschiebung der Alterszusammensetzung der Bevölkerung. Die Nachfrage nach Pflege im Alter erhöht sich und gleichzeitig sinkt das Angebot an Pflegenden im mittleren Alter, sei es für private oder für berufliche Sorgearbeiten. Heute leben in Deutschland bereits mehr pflegebedürftige Alte als unter dreijährige Kinder (2 Mio.), die Tendenz ist steigend (BMFSFJ 2015). Allerdings gibt es auch die „gewonnenen Jahre“, denn zunehmend mehr Menschen sind nach ihrem Renteneintritt noch viele Jahre aktiv und gesund. Viele von ihnen entlasten die Jüngeren durch Einsatz von Zeit für private Pflege von Kindern, Kranken und Alten sowie für ehrenamtliche Arbeit.

Angesichts der negativen Folgen, die die zeitliche Verdichtung in den jungen und mittleren Lebensjahren hat, und angesichts der Veränderungen im Alter, wo auf der einen Seite die Dauer aktiver Lebenszeit wächst und auf der anderen Seite der Pflegebedarf, ist es um so erstaunlicher, dass diese Gesellschaft an einer Normierung des Lebenslaufs nach dem alten Dreiphasen-Schema festhält. Dieses Schema wurde in der industriellen Gesellschaft für den typisch männlichen Lebenslauf konstruiert, in dem kontinuierliche vollzeitige Erwerbsarbeit dominiert. Das heute noch immer vorherrschende Sozialmodell stellt auf die traditionelle Arbeitsteilung zwischen männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Sorgearbeit ab und ignoriert, dass die Geschlechter-, Erwerbs- und Familienverhältnisse sich derart verändert haben, dass sie in diesem Sozialmodell nicht mehr zusammenpassen. Die gegenwärtige generationenübergreifende „Reproduktionskrise“ (Jürgens 2010) macht es notwendig, Erwerbsarbeit und Erwerbsverläufe im Rahmen eines neuen Care-Regimes neu mit Fürsorglichkeit in Beziehung zu setzen, und zwar unabhängig von traditionellen Geschlechterbildern.

Zeit für Care muss auf neue Weise gesellschaftlich ermöglicht werden. Dabei geht es nicht nur um das Vorhandensein schierer Zeitmengen, sondern vor allem auch darum, allen Beteiligten gleiche Verwirklichungs- und Teilhabechancen zu geben; sie müssen *zum „richtigen Zeitpunkt“ über Zeit verfügen können*. Careprobleme können nicht im Privaten gelöst werden, auch nicht durch eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung allein. Vielmehr braucht es einen welfare-mix mit einer gemeinsamen Verantwortung von Staat, Markt, Familie und Zivilgesellschaft für gute Care-Strukturen. Diese vier Bereiche bilden das Geländer für eine Neukonstruktion von geschlechtergerechten „*atmenden Lebensläufen*“.

Carezeitbudgets als Antwort ¹

Inzwischen finden sich in der aktuellen Diskussion vielfältige Ansatzpunkte, um das Ziel, eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie durch eine lebenslaufbezogene Neuorganisation von Zeit für Care zu erreichen (siehe die Beiträge in diesem Heft). Diese unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Reichweite. Jeder Ansatz stellt einen wichtigen Baustein dar: zum einen Vorschläge für die weitere Optimierung bestehender familien- und arbeitspolitischer Maßnahmen und zum anderen Vorschläge für einen neuen Standard der Wochenarbeitszeit für Eltern. Ein weiterer, betrieblich orientierter Vorschlag, das sogenannte Wahlarbeitszeitgesetz, zielt mit der Benennung von Verfahren, Fristen und Beteiligungsrechten darauf ab, individuelle Arbeitszeitwünsche aufzuwerten mit Hilfe kollektivrechtlicher Regelungen auf betrieblicher Ebene im Zusammenspiel mit Arbeitgeberinteressen sowie den Interessen anderer Beschäftigter (djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht 2015).

Ulrich Mückenberger und ich verfolgen einen umfassenderen Ansatz, der über die bisher dargestellten Lösungsansätze hinausgeht und Sorgetätigkeiten im gesamten Lebensverlauf in besonderer Weise berücksichtigt. Ziel ist es, zu ermöglichen, dass Erwerbs- und Lebensverläufe flexibel und sozial abgesichert selbstbestimmt gestaltet werden können. Abgelöst von den bisherigen Leitbildern von Normalbiografien, soll mit diesem Ansatz eine neue Normalität entstehen können, in der beide Geschlechter ihren Erwerbsverlauf gemäß den individuellen Care-Bedarfen (und den Zeitbedarfen für andere gesellschaftlich relevante Aktivitäten) unterbrechen können oder aber ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren können. Sowohl Frauen als auch Männer sollen in ihrem Erwerbsverlauf Zeitanteile für familiäre und gesellschaftliche Sorgearbeiten, Weiterbildung und Selbstsorge aus einem garantierten Zeitbudget entnehmen und dies mit einer prinzipiell eigenständigen Existenzsicherung verknüpfen können. Anschaulich darstellen lässt sich dies in einem Drei-Ringe-Modell, in dem auch deutlich wird, dass die Quellen des Entgeltersatzes je nach Tätigkeitsbereich unterschiedliche sind (siehe die Abbildung auf S.26).

Den Erwerbs- und Lebensverlauf auf eine breite Weise neu zu konzipieren, die mehr als Care-Tätigkeiten systematisch einschließt, hat mehrere Gründe: Die Durchsetzung dieser neuen Norm atmender Lebensläufe hat mehr Chancen auf Erfolg, wenn sie möglichst viele gesellschaftlich sinnvolle Zwecke und individuelle Bedarfe berücksichtigt. Zudem kann eher vermieden werden, dass wiederum vorwiegend *Frauen* ihre Erwerbsverläufe flexibilisieren, selbst wenn damit noch nicht garantiert ist, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen Careaufgaben übernehmen werden. Immerhin hätten aber Männer, die Sorgearbeit leisten wollen, nicht mehr das Stigma des Abweichlers vom Normalstandard. Auf diese Weise könnten sowohl das Zuverdienermodell (das Frauen private Careaufgaben zuweist) als auch das „adult-worker-model“ (das für beide Geschlechter von Careaufgaben abstrahiert) zum „(Zwei)Verdiener-(Zwei)Versorger-Modell“ weiterentwickelt werden (BMFSFJ 2006, BMFSFJ 2011). Aber auch für *Alleinlebende* und erst recht für *Alleinerziehende* müssen Care und Erwerb im Erwerbsverlauf integrierbar sein.

Hierfür bedarf es, damit es nicht zu einem Modell für Gutverdienende wird, auch der monetären Anerkennung von Care als gesellschaftlich notwendiger Arbeit sowie der Vorschläge dafür, aus welcher Quelle der Entgeltersatz für die unterschiedlichen Tätigkeiten gespeist werden soll. Die neue Normativität besteht also nicht in der Festlegung einer „richtigen“ Zeit für Sorgetätigkeiten, sondern in der Berücksichtigung des Anspruches auf deren praktische Ermöglichung sowie darin, dass diese nicht wie bislang vor allem sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich auf Kosten der Frauen geht. Sie hat somit auch eine starke gleichstellungspolitische Komponente.

Um ein konsistentes Gesamtkonzept selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf zu entwickeln, das den Anforderungen einer modernen Erwerbs- und Zivilgesellschaft und partnerschaftlichen Geschlechterverhältnissen gerecht wird, bedarf es mehrerer, wissenschaftlich gründlich fundierter Schritte. Nötig sind hierfür voraussichtlich erst längerfristig realisierbare Gesetzesänderungen, die ermöglichen, dass Erwerbs- und damit Lebensverläufe flexibel, sozial abgesichert und selbstbestimmt gestaltet werden können. Hierfür sollten zunächst Szenarien entwickelt werden, die zu folgenden Dimensionen nähere Aussagen treffen:

- den Umfang des Gesamtbudgets (zum Beispiel fünf bis acht Jahre);
- die flexible Nutzung von Zeitanteilen im Rahmen des Gesamtbudgets für die Unterbrechung oder für die befristete Reduktion von Erwerbsarbeit;
- die Zusammensetzung des Gesamtbudgets aus Zeiten für familiäre Sorge (als Sockel), ehrenamtliche gesellschaftliche

Sorgetätigkeit, berufliche Weiterbildung sowie für Eigenzeit. Dabei sollte sich das Gesamtbudget beispielsweise mit der Anzahl weiterer Kinder erhöhen;

- entsprechend differenzierte Vorschläge für Finanzierungsmodi und die soziale Absicherung der Zeitbudgets;
- Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit (für Väter und männliche Sorgepersonen);
- sowie Schnittstellen zu tarifvertraglichen Regelungen.

Noch vor der präzisen Ausarbeitung dieser Dimensionen lässt sich die Idee atmender Lebensläufe immerhin in einigen Eckpunkten konturieren.

So soll ein bestimmter, näher festzulegender Anteil an der Lebensarbeitszeit (entweder anteilig zum gesamten Erwerbsverlauf, z. B. 1/6 bis 1/3, oder durch Festlegung von Jahren bezogen auf den Erwerbsverlauf) für die unterschiedlichen gesellschaftlich relevanten Tätigkeiten zur Verfügung gestellt werden. Diese Zeitanteile machen das *Care- bzw. Optionszeitbudget* aus. Die Entnahmen von Zeitanteilen im Lebensverlauf sollen über das System der „*Ziehungsrechte*“ geregelt werden (vgl. den folgenden Beitrag von Ulrich Mückenberger). Der Gewinn eines solchen *Modells des atmenden Lebenslaufs* besteht darin, dass es ein Gesamtkonzept für eine flexiblere Lebenslaufgestaltung bietet anstatt Einzeloptionen zu eröffnen, die jeweils der Einzelregelungen für unterschiedliche Zwecke bedürfen.

Dem besonderen Anliegen, Carearbeit im *Lebenslauf* abzusichern, wird dadurch entsprochen, dass es als festen Kern im Gesamtbudget zeitlich gebundene Anteile für Care geben soll sowie nicht-gebundene Anteile für andere Tätigkeiten. Nicht für Care genutzte Zeiten können dann nicht für andere Zwecke genutzt werden. Eine solche Zweckbindung hat mehrere Vorteile: sie erhöht die gesellschaftliche Akzeptanz, sie öffnet Lebens- bzw. Teilhabechancen für unterschiedliche Gruppen und sie beugt durch die Verallgemeinerung der Norm „atmender Lebensläufe“ einer einseitigen Nutzung durch Frauen vor. Die zeitlich gebundenen Anteile für Care sind sozial und monetär abgesichert.

Die Realisierung der Zeit-Entnahmen kann sowohl über Unterbrechungen als auch über befristete Verkürzungen der Erwerbsarbeit geschehen. Es gibt eine anteilige Verlängerung des Anspruchszeitraums, wenn die Arbeitszeit reduziert und nicht unterbrochen wird.

Zeiten (u. a. für Care) können dann in Anspruch genommen werden, wenn sie gebraucht werden. Dies bedarf allerdings der Entwicklung von Instrumenten zur Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

Entnahmezeitpunkte unterliegen keiner erneuten Altersnormierung. Dies gilt auch für den Renteneintritt, wenn davon

auszugehen ist, dass entzerrte Lebensläufe auch nicht mehr zwingend einen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu einem festgelegten, allgemeingültigen Zeitpunkt erfordern.

Gleichwohl stellt sich eine Vielzahl von Herausforderungen. So ist zu klären, wie sich eine notwendigerweise auf Durchschnittsrechnungen beruhende Budgetlösung zu Abweichungen vom Durchschnitt verhält. Was geschieht etwa bei mehr als zwei Kindern, was bei längerer Pflegedauer? Wie lassen sich unvermeidbare Limitierungen von Zeit und/oder Geld argumentieren? Welcher bürokratische Aufwand ist beim Modell der Ziehungsrechte zu erwarten? Setzen sie bereits erworbene Zeit „guthaben“ voraus, oder können sie auch in „Krediten“ auf zu erwerbende Zeitguthaben bestehen, wie sehen hier Sicherungsvorkehrungen aus?

Trotz all dieser Fragen und nötigen Klärungsschritte lässt sich festhalten, dass die Zeit reif ist für Modelle atmender Lebensläufe anstelle eines starren Drei-Phasen-Modells mit weiblicher „Abweichung“. Hierfür gibt es viele Push- und Gunstfaktoren. Auch wenn selten allein von einem Vorschlag wesentliche Änderungen zu erreichen sind, kann unser Vorschlag doch ein wichtiger Baustein sein, um Care entlang den Bedürfnissen der Sorgegebenden wie der Sorgeempfangenden besser in den Erwerbsverlauf zu integrieren. Gute und gerechte Care-Strukturen sind die Grundlage eines guten Lebens. Angesichts der konstatierten Care-Krise kann in mittelfristiger Perspektive und im Kontext der gegebenen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung kein anderer Weg gegangen werden, als Care verstärkt ideell, monetär und qualifikatorisch als unverzichtbare Lebenstätigkeit anzuerkennen, geschlechtergerecht zu organisieren und politisch und gesellschaftlich neu zu justieren. Die Ermöglichung von Zeit für Care durch die Gestaltung atmender Lebensverläufe ist hierfür unverzichtbar.

1 Hierzu genauer Jurczyk 2015

Literatur

Bertram, H./Deuflhard, C. (2015): Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft. Berlin: Barbara Budrich.

Brückner, M. (2011): Zwischenmenschliche Interdependenz – Sich Sorgen als familiäre, soziale und staatliche Aufgabe. In: K. Böllert/C. Heite (Hrsg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik (S. 105-123). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BMFSFJ (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung, Sonderausgabe. Verfügbar unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Familienforschung-Ausgabe-35-sonderausgabe-2015.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (26. 10. 2015).

Jurczyk, K. (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in „atmenden Lebensläufen“. In: Hoffman, R., Bodegan, C. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen (S.260-288). Frankfurt am Main/New York: Campus.

Jürgens, K. (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan 38, Heft 4, S. 559-587.

Mückenberger, U. (2012): Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 142, Berlin.

Müller, K.-U./Neumann, M./Wrohlich, K. (DIW) (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: DIW Wochenbericht Nr. 46 „Arbeitsteilung in der Familie“. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2015). Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013. Wiesbaden.

Dr. Karin Jurczyk, Soziologin, leitet die Abteilung „Familie und Familienpolitik“ des Deutschen Jugendinstituts München.



„Atmende Lebensläufe“ – 3-Ringe-Modell zum Entgeltersatz für Carezeit-Budgets

ULRICH MÜCKENBERGER

Ziehungsrechte für Care in der Arbeit

Freiheit in der Arbeit

Optionsrechte als Freiheiten in der Arbeit wurden Anfang der 1980er Jahre erstmals in die Diskussion gebracht. Damals standen sie in einem strategischen Konflikt zur gewerkschaftlichen Strategie der linearen Arbeitszeitverkürzung¹ (vgl. den Arbeitszeitgesetz-Entwurf 1984 der Grünen). Lineare – oder „äußere“ – Verkürzung der Arbeitszeit verkürzt das je verfügbare Zeitvolumen – es dient der Freiheit von Arbeit. Dem wurde „innere“ Arbeitszeitverkürzung gegenübergestellt (Mückenberger 1985). Diese besteht darin, dass innerhalb eines gegebenen „äußeren“ Arbeitszeitvolumens eines Arbeitsverhältnisses Teile dieses Zeitvolumens inhaltlich für andere gesellschaftliche Zwecke umwidbar gestaltet wurden. Das rechtliche Mittel zu dieser Umwidmung waren Optionsrechte Beschäftigter. Innere Arbeitszeitverkürzung steht der Vorstellung einer Freiheit in der Arbeit näher als äußere. Beide schließen sich logisch nicht aus, stehen aber in einem trade-off-Verhältnis zueinander. Wenn Arbeitszeit linear scharf verkürzt wird, dann konzentrieren sich auf das verbleibende Zeitvolumen so hohe Anforderungen, dass für eine weitere – innere – Arbeitszeitverkürzung praktisch kaum Raum bleibt. Extrem gesprochen – und viel praktische Erfahrung mit linearer Arbeitszeitverkürzung legt davon bitteres Zeugnis ab – gräbt die Freiheit *von* Arbeit der Freiheit *in* der Arbeit das Wasser ab. Dieser Trade-off war zu Beginn der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche noch präsent² – er ist in Vergessenheit geraten und bedarf dringend der erfahrungsgeliteten Reflexion.

Innere Arbeitszeitverkürzung verfolgt qualitative Ziele, die allerdings quantitative einschließen können. Sie kann die Arbeitswelt (z.B. Erholungs-, Kommunikations- oder Qualifizierungszeiten) und die außerbetriebliche Lebenswelt der Beschäftigten zum Gegenstand haben (z.B. Pflege-, Eltern-, Kultur-, Gesundheits-, Bildungs-, Ehrenamts-, Nachbarschaftshilfe- oder Sabbatzeiten). Sie thematisiert die „ganze Arbeit“ (also Erwerbsarbeit im Kontext des Geschlechter- und Generationenverhältnisses) (vgl. Andruschow 2001; DGfZP 2005) – also das Struktur- und Sinngefüge von beruflichem und außerberuflichem Leben als zusammenhängendes und gestaltbares. Sie kann dabei die Brücke zur Beschäftigungssicherung schlagen, weil zeitbezogene Optionsrechte in ihrer Summe einen das Arbeitszeitangebot verkürzenden Effekt haben.

Die innere Arbeitszeitverkürzung ist unter zeitpolitischen Aspekten utopiefähig (DGfZP 2005). Die darin in Bezug genommene Freiheit in der Arbeit hat Aussicht, Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten gleichermaßen zum Gestaltungsgegenstand zu machen, die zwei durch Trennung und

Hierarchisierung einander entfremdeten Rollen des „Arbeits“ und „Lebens“ in wechselseitigen Austausch zu bringen und zum Gegenstand wechselseitiger Anforderungen zu machen. In dieser theoretischen und strategischen Tradition steht die Debatte um Ziehungsrechte.

Ziehungsrechte in einer sorgenden Gemeinschaft

Ziehungsrechte sind zeitbezogene Optionsrechte Beschäftigter mit Blick auf die für Lebenslagen und biografische Verläufe spezifischen Zeitbedarfe. Der Begriff „Ziehungsrecht“ kommt aus der währungspolitischen Diskussion. Ziehungsrechte – „drawing rights“, „droits de tirage“ – sind Rechte der Mitglieder des Internationalen Währungsfonds (IWF) zur Beschaffung („Ziehung“) von Devisen, um Ungleichgewichte der Zahlungsbilanz auszugleichen. Der Begriff ist in die Arbeitszeit- und Arbeitsmarktdiskussion gebracht worden (Rehn 1973; Hinrichs 1992; Supiot 1999; Offe 2005), um lebenslauf- und lebenslagenentsprechende Zeitgestaltungsoptionen für Beschäftigte zu schaffen.

Unter dem Begriff der Ziehungsrechte werden ein Konzept und eine Strategie verallgemeinert für etwas, das in einzelnen Rechtsansprüchen bereits vorliegt, das aber als solches immer „die Ausnahme von der Regel“ darstellt (dazu grundlegend Kocher 2013; ferner Kocher in diesem ZpM). Mit Ziehungsrechten soll eine neue „Regel“ in das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und sonstiger Lebensführung (insbesondere Care) gebracht werden. Gewiss: Es gibt bereits heute Ansprüche auf Bildungsurlaub, auf Elternzeit, auf Pflegezeiten oder auf Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten. Diese sind abhängig von der Existenz entsprechender Gesetze, stets an bestimmte Bedingungen geknüpft und in Inhalt und Dauer bestimmten gesellschaftlich als unterstützenswert eingestuft Tätigkeiten zugeordnet. Diese Freistellungsansprüche weisen aber zahlreiche Mängel auf. Entweder sind sie von der politischen Couleur abhängig – wie der Bildungsurlaub – oder sie sind zu kurz (wie im Falle pflegebedürftiger Angehöriger) oder sie sind als Option nicht rechtlich durchsetzbar (wie in den meisten Fällen ehrenamtlicher Betätigung oder beim Langzeiturlaub) oder es fehlen die faktischen Mittel zu ihrer Geltendmachung (wie wiederum beim Bildungsurlaub) oder, in Zeichen von Arbeitsplatzbedrohung, selbst der krankheitsbedingten Arbeitsbefreiung.³

Ziehungsrechte als neue „Regel“ sollen über die Erwerbsbiografie hinweg ein bestimmtes Zeitkontingent – dessen Höhe noch weithin unklar ist – verfügbar machen. Dieses Kontingent soll teilweise konditioniert, teilweise unkonditio-

niert sein. Ferner soll damit ein differenziertes System eines etwaigen Lohnersatzes bzw. anderer Einkommensquellen für die Freistellungsperiode verknüpft sein, das nach dem Zweck der Freistellung differenziert ist.

Eine solche neue „Regel“ verfolgt ein doppeltes Ziel. Arbeitenden Menschen soll in der Arbeit die Chance gegeben bzw. erweitert werden, nicht mit dem unmittelbaren Arbeitsvollzug verbundenen Care-Tätigkeiten, also gesellschaftlich sinnvollen, sogar notwendigen Tätigkeiten unter fairen Bedingungen und in gesicherter Form nachgehen zu können. Zugleich soll die Erwerbssphäre konfrontiert werden mit der Koexistenz einer gesellschaftlichen Arbeit, von der sie selbst wie die Fortexistenz der Gesellschaft überhaupt abhängt.

Dem heterogenen Ensemble der bestehenden Vorschriften fehlt ein kohärenter Rahmen. Auf Erfordernisse einer sorgenden Gemeinschaft sind diese nicht abgestellt. Nach Klie (2014) ist die sorgende Gemeinschaft charakterisiert „durch eine Konzeption und Praxis, die das aufeinander bezogene Tätig-werden von Profis und Familienangehörigen, staatlichen Instanzen und Familie synergetisch und koproduktiv zu gestalten sucht. Geteilte Verantwortung und Hilfemix heißt nicht, der Mix bilde eine Gemeinschaft. Er braucht aber Gemeinschaft. Geteilte Verantwortung baut auf einem intelligenten Zusammenwirken von einer Kultur der Verständigung und Aushandlung und ökonomischer Effizienz des Arrangements. Gemeinschaft bedeutet mehr als wohlfahrtspluralistische Arrangements. Gemeinschaften sind geprägt durch Zugehörigkeit, durch gemeinsame Werte.“

Ziehungsrechte als Freiheit der Arbeit – ein rechtstheoretischer Zugang

Bereits Anfang der 1970er Jahre entwickelte Gösta Rehn (ein schwedischer Gewerkschaftsökonom, der mit Meitner zusammen das schwedische Sozialstaatsmodell entwickelt hatte und dann bei der OECD arbeitete) ein System von Ziehungsrechten in der Erwerbsbiographie.

Das System setzt sich zusammen aus Ziehungsrechten für Nicht-Erwerbsarbeit sowie verschiedene (Beitragssenkungs- sowie Subventionierungs-) Formen von Anreizen, diese tatsächlich gemäß gesellschaftlichen Zielvorstellungen zu nehmen. An die Stelle schematischer Lebensarbeitszeit-Verkürzungen sollen situative treten können. Zumindest rechnerisch gedacht ist an ein Fünftel der Erwerbsbiographie (S. 321), an anderer Stelle ist von 1/6 bis 1/3 der LAZ die Rede.

Der Ausgangs- und Zielpunkt des Modells ist arbeitsmarktpolitisch (S. 333-39). Zeiten sollen für Ausbildung, Studium etc. gezogen werden können. Damit wird als individueller und gesellschaftlicher Zweck (S. 319) verfolgt, zugleich den Arbeitsmarkt zu entlasten und die Wiedereintrittschancen

in den Arbeitsmarkt bei sich wandelnden ökonomisch-sektoralen Bedingungen zu verbessern (S. 317, 320). Der Beitrag entfaltet den Blick der 1970er Jahre auf die Dimension der Flexibilisierung von Arbeit (S. 333), der sehr zu der heutigen Flexibilisierung kontrastiert.

Der Beitrag reflektiert zwar nicht die Care-Problematik (z. B. S. 317), erwähnt sie auch gar nicht. Entsprechend ist auch Arbeit ganz konventionell als Erwerbsarbeit begriffen. Interessant sind aber die gesellschaftliche Betrachtungsweise von Arbeitszeit (S. 319) und die problemorientierten Fragen beim Vorschlag des Modells: S. 320, 329. An alledem lässt sich aktuell gut anknüpfen.

Prominenz hat das Konzept der Ziehungsrechte erneut durch das von dem französischen Arbeitsrechtler Alain Supiot koordinierte Werk „Au delà de l'emploi“ (1999) erlangt. Ausgangspunkt dieses Werks zur Zukunft des Arbeitsrechts in Europa ist die Absicht, das Arbeitsverhältnis aus einem Beschäftigungsverhältnis in einen professionellen Status umzuwandeln. Unterschieden werden dabei drei Begriffe: Beschäftigung („emploi“), Arbeit („travail“) und Tätigkeit („activité“). Bereits 1960 hatte Hannah Arendt bei ihrer Unterscheidung zwischen „Arbeit“ und „Werk“ das Herstellen als spezifisch menschliche Eigenart in den Mittelpunkt gestellt (1960, S. 76 ff.). Vorläufer sind etwa Freistellungsrechte für Mandatsträger, Spezialurlaube und Befreiungen für bestimmte Lebenslagen. Im Zentrum solcher sozialen Rechte stehen Bildung, Zeitbörsen, Existenzgründerhilfen wie auch Bildungschecks. Dies ist ein Typ sozialer Rechte, die an Arbeit im weiteren Sinne, also auch Care-Arbeit, anknüpfen – nämlich familiärer, Bildungs-, ehrenamtlicher Tätigkeit, Arbeit im öffentlichen Interesse.

Systematisch gesehen sind „soziale Ziehungsrechte“ durch die drei Merkmale dieses Doppelbegriffs zu erklären:

- Es handelt sich um „soziale“ Rechte, da sowohl die Herkunft des Zeitvorrats als auch die Ziele seiner Verwendung (gesellschaftliche Nützlichkeit) dem Bereich von Arbeit zuzuschreiben sind;
- Es handelt sich um „Ziehungs“rechte, da ein Zeitbudget sozusagen einen „Zeitvorrat“ schafft, über dessen Verwendung dem Inhaber die freie Entscheidung überlassen bleibt;
- Es handelt sich um wirkliche „Rechte“, die allerdings mit einer sozial determinierten Zielsetzung ausgestattet ist, die daher auch nicht beliebig verfügbar (z. B. abtretbar) sind. Die soziale Nützlichkeit der damit verbundenen Care-Tätigkeit rechtfertigt die Inanspruchnahme des Zeitvorrats von der Gemeinschaft wie auch von den Unternehmen.

Zuweilen wird die Zeit der Nutzung von Ziehungsrechten der Arbeitszeit gleichgestellt (wir kennen das etwa vom Bildungsurlaub) oder – z. B. im Recht der sozialen Sicherung

– der Arbeitszeit assimiliert (bei uns bekannt unter dem Begriff der „Babyjahre“, vgl. § 56 SGB VI). Oft sind vorhandene Ziehungsrechte mit Finanzierungsregelungen (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) verbunden. Dem Staat wird diese Finanzierung obliegen, wenn es sich um Wahrnehmung öffentlicher Interessen handelt, den Sozialversicherungsträgern, wenn es um Pflegetätigkeiten geht, den Unternehmen, wenn es sich um Bildungsurlaub oder auf Zeitguthaben beruhende Rechte handelt. Wo allein die Belange von Arbeitnehmern im Vordergrund stehen, wird der Gebrauch der Ziehungsrechte mit Verzicht auf Lohn, Ausschöpfung von Zeitkonten oder der Entnahme des normalen Urlaubs einhergehen.

Ziehungsrechte – Bedingungen der Zukunftsfähigkeit

Care-Aktivitäts- und Zeitgestaltung soll nach eigenen (individuellen und kollektiven) Lebenslagen und Optionen ermöglicht werden. „Optionalität“ nimmt auf Lebenslagen und Lebensläufe Beschäftigter Bezug – nicht lediglich auf Rationalisierungsinteressen betriebswirtschaftlicher Art. Optionalität besteht nie grenzenlos. Sie bedarf der Koordination sowohl mit den legitimen Flexibilitätsinteressen der Betriebe als auch mit den Optionalitätsinteressen anderer Beschäftigter, der Berücksichtigung der Geschlechter- und Generationenbeziehungen und der Nachhaltigkeit im ökologischen Sinne (Matthies et al. 1994).

Unter Bedingungen asymmetrischer Machtverteilung und von Misstrauensbeziehungen zwischen der Lebenswelt der Beschäftigten einerseits, Staat und Kapital andererseits müssen solche Optionen, um wirksam werden zu können, mit „Recht“ ausgestattet werden. Recht muss dabei nicht konkrete Funktionen vorschreiben, wohl aber als Hintergrundbedingung wirken, um auch stärkere Akteure zu diskursiven Aushandlungsprozessen bereit zu machen („bargaining in the shadow of the law“) und eine Garantiefunktion für die Effektivität solcher Optionen übernehmen.

Ziehungsrechte können ein solches rechtliches Gestaltungsmittel sein. In den deutschen Rechtsnormen, die das Arbeitsverhältnis regeln, gibt es zahlreiche Freistellungsrechte – etwa für Bildung, ehrenamtliche Tätigkeit, politische Tätigkeit, Wehrdienst usw. In Europa gibt es in zahlreichen Ländern Freistellungsrechte für Bildung und Kindererziehung, aber auch solche ohne spezifische Rechtfertigung zur Entlastung des Arbeitsmarktes und zum „career break“⁴. Wir sprechen also von einer verbreiteten und zunehmenden Erscheinung, nicht von einem Wunschbild. Ein System der Ziehungsrechte könnte vor dem Hintergrund solcher schon existierender Berechtigungen in einem systematischen und verallgemeinernden Sinne aufgebaut werden. Dabei müssten wenigstens folgende Vorkehrungen genau durchdacht und systematisiert werden:

- Ein System der Ziehungsrechte muss von einem Ansparrzwang entkoppelt sein – entgegen den Annahmen des Supiot-Berichts. Zeitliche Berechtigungen müssen in den Lebensphasen zur Verfügung stehen, wo spezifische Carezeitbedarfe bestehen – und dies wird oft vor der Zeit großer angesparter Zeitguthaben liegen (vgl. etwa die Überlegungen zur „rush hour of life“, s. DGfZP 2005 und Bundesregierung 2006). Genau wie umgekehrt bei Zeitguthaben oder -konten von Arbeitnehmern stellt sich dabei natürlich die Frage nach Sicherheiten und Ausgleichen für in fremdes Arbeitsvermögen durch Arbeitgeber investierte Zeit.
- Ein System sozialer Ziehungsrechte müsste auch als strategischer Bezugspunkt von Arbeitsmarktpolitik verstanden und durchdacht werden – so ist es bei Rehn (1973) konzipiert worden. Claus Offe (2005) etwa hat vorgeschlagen, das Quantum von Ziehungsrechten (den Umfang der für Freistellung zur Verfügung stehenden Zeit) nach der Arbeitsmarktlage zu differenzieren: Je dringlicher es sei, Arbeitslosigkeit zu senken, umso besser prämiert müsse der Zugriff auf Ziehungsrechte sein. Auch solle sich mit der Dauer der Entnahme von Ziehungsrechten das Anrecht auf die Rückgewinnung eines mit Bezahlung verbundenen Arbeitsplatzes erhöhen. Es ist noch völlig unklar, wie ein solcher Mechanismus in Recht und Praxis funktionieren könnte. Aber mit einem rechtlich gesicherten System der Ziehungsrechte müsste eine solche Perspektive verbunden sein.
- Das System der Ziehungsrechte müsste der Tatsache Rechnung tragen, dass kontinuierliche Beschäftigung vielfach nicht begründet bzw. durch berufliche Statuswechsel in Frage gestellt wird – dazu sogleich mehr. Das System muss von den Statuspassagen einer flexiblen Erwerbsbiografie her gedacht und gestaltet werden – sonst führt es zu Exklusion bzw. Segmentation in den Arbeitsmärkten.
- Das System der Ziehungsrechte muss verteilungsgerecht ausgestaltet sein. Die Freiheiten, die durch eine Zunahme von Optionalitäten in den Arbeitsverhältnissen eingeräumt werden, müssen dagegen abgesichert werden, durch Macht und Senioritätsregeln „besetzt“ und dominiert zu werden. Wir haben im früheren Zusammenhang (Matthies et al. 1994) ein solches System der Verteilungsgerechtigkeit von Optionsrechten angedeutet.

Im Kern würden so ausgestaltete Ziehungsrechte Biografien und Lebensläufe zum Bezugspunkt von Arbeits-, Sozial-, Steuer- und Gesellschaftsrecht machen. Konträr dazu geht das derzeitige Regime des Arbeits- und Sozialrechts gerade von der Kontinuität der Arbeitsbeziehungen und komplementär mit Kontinuität steigender Rechtssicherheit aus. Gerade in Deutschland sind soziale Rechte oft an ein genau abgegrenztes Zeitmaß vorheriger Arbeitsleistung gekoppelt. Das System

der Ziehungsrechte würde aber gerade erfordern, Rechte unabhängig zu machen von den Zeitverläufen der Arbeitsverhältnisse⁵. Ein Beispiel dafür ist eine im französischen Rentenversicherungsrecht für lange Zeit bestehende Regelung: Für die Rentenhöhenberechnung waren nicht (wie in § 64 SGB VI) der gesamte Biografieverlauf und dessen jeweilige Entlohnungs- und Beitragsseite, sondern die fünf besten Versicherungsjahre maßgeblich – damit trat eine zeitliche Sockelung des erwerbsabhängigen Sozialschutzes ein. Flankiert werden kann diese Sockelung davon, dass weitere Zeiten, die für nichterwerbliche gesellschaftlich nützliche Tätigkeit vergeben werden (Pflege, Erziehung, Bildung, Ehrenamt, Kultur) für anrechnungsfähig im Sinne des Sozialschutzes erklärt werden.

Ein notwendiges Sicherungsmodell

Es bestehen zwei zentrale Wirkungsdefizite für die gegenwärtig schon existenten Urlaubs- und Freistellungsansprüche. Das sind einmal die machtbedingten Voraussetzungen, von solchen Rechten, selbst wo sie förmlich garantiert sind, tatsächlich Gebrauch zu machen (das ist etwa bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Bildungsurlaubsrechten der Fall, aber selbst bei der konjunkturabhängigen Inanspruchnahme von berechtigten Krankheitsfreistellungen). Und es sind die mit Nicht-Erwerbsarbeit im Allgemeinen verbundenen Einkommensverluste oder -einbußen. Das erstgenannte Defizit provoziert u. a. kollektive Sicherungen, auf die ich hier nicht eingehen kann. Ich möchte Anhaltspunkte zum zweitgenannten Defizit aufführen.

Die Orientierung an Freiheit in der Arbeit kommt ohne die gleichzeitige Orientierung an einem Grundeinkommen bzw. einem erwerbsunabhängigen Mindesteinkommen nicht aus⁶. Der Grund ist zweifach: erstens werden Ziehungsrechte zu einem großen Teil um gesellschaftlich wünschenswertere Ziele willen eingeräumt; zweitens funktioniert das System der Ziehungsrechte ohne erwerbsunabhängige Einkommenssicherung dann nicht, wenn es systematisch weniger verdienende Bevölkerungsteile ausschließt. Die Notwendigkeit gesellschaftlicher nicht-erwerblicher Versorgungs- und Betreuungstätigkeit verlangt nach weitergehender und qualitativ andersartiger Entkoppelung von Einkommen und Erwerbsarbeit, als sie gegenwärtig besteht.

Parallel mit der Systematisierung von Ziehungsrechten müsste daher – dies griff der Supiot-Bericht (1999) aus bereits früher diskutierten Überlegungen auf – die Entwicklung eines Systems von Mischtypen der Finanzierung (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) verbunden sein. Danach werden der Wegfall oder die Minderung des Erwerbseinkommens, die durch den Gebrauch von Ziehungsrechten entstehen, entsprechend nur bei den Personen kompensiert (oder auch nicht kompensiert), denen die Nutzung der Ziehungsrechte zugute

kommt (vgl. Abb. „r-Ringe-Modell“). Dem Staat bzw. öffentlichen Instanzen obliegt die Finanzierung eines Lohnersatzes bei der Wahrnehmung öffentlicher Interessen – dabei ist in Deutschland etwa an das 2007 eingeführte Elternschaftsgeld zu denken (*innerer Ring*). In Deutschland ist wenig ausgebaut, dass Sozialversicherungsträger bei Pflegetätigkeiten Adressat von Ansprüchen werden. Unternehmen sind durch Entgeltfortzahlung in Anspruch zu nehmen, wenn berufliche Qualifikationen oder andere dem Unternehmensziel förderliche Nutzungen von Ziehungsrechten in Rede stehen (*mittlerer Ring*). Wo es allein um Belange von Arbeitnehmern geht, geht der Gebrauch der Ziehungsrechte zu Lasten der Beschäftigten, muss als durch Ersparnisse und Kreditaufnahmen finanziert werden (*äußerer Ring*). Dieses Resultat kollidiert freilich mit zwei Gesichtspunkten: 1. Tätigkeiten von gesellschaftlichem Nutzen sind zuweilen schwer abgrenzbar (ist z. B. kulturelle Tätigkeit fremd- oder eigennützig – und finanziell entsprechend zu bewerten?). 2. Zumindest in einer Situation mit hoher Arbeitslosigkeit ist schon der Gebrauch von Ziehungsrechten als solcher (also auch ohne einen legitimierenden gesellschaftlichen Zweck) arbeitsmarktpolitisch wünschenswert, somit mit guten Gründen zu prämiieren. Deshalb scheint mir ein Grundeinkommen für alle Menschen eine Bedingung des Funktionierens des Systems der Ziehungsrechte zu sein. Ein Grundeinkommen führt dazu, dass es eine Zeitspanne gibt⁷, in der den Menschen Ziehungsrechte ohne spezifischen gesellschaftlichen Zweck zustehen und bei deren Inanspruchnahme sie gleichwohl eine finanzielle Entschädigung – in Gestalt eines Grundeinkommens⁸ – erhalten.

Zugegeben: Viele der angestellten Überlegungen sind wenig realistisch, wenn man an die gegenwärtigen Entwicklungstendenzen in unserer Gesellschaft denkt. Man kann sich mit solchen Zweifeln allerdings nicht begnügen. Die gegenwärtigen arbeits- und sozialpolitischen Tendenzen werfen so gravierende Folgeprobleme demografischer, ökologischer und sozialer Art auf, sind so wenig „nachhaltig“, dass von ihrer Kontinuität nicht ausgegangen werden kann. Es sind Modelle notwendig, die Alternativen zu diesen beobachtbaren Tendenzen bieten. Solche Alternativen müssen auf Funktionsfähigkeit durchgedacht und durchmodelliert werden. Bei dem hier angedachten System der Ziehungsrechte ist z. B. noch weithin ungewiss, wie seine Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien erreicht werden kann, wie das Free-rider-Problem bewältigt und wie paradoxe und selbstdestruktive Lebensplanungen damit in Übereinstimmung gebracht werden können – um nur einige Beispiele zu nennen. Gleichwohl könnte – dies sollte der vorliegende Beitrag plausibel machen – das Modell der Ziehungsrechte als Instrument und Element einer Freiheit in der Arbeit Zukunft haben. Den damit aufgeworfenen Gestaltungsfragen nachzugehen, dürfte sich lohnen.

- 1 Bei der der folgenden Gegenüberstellung von äußerer „linearer“ und innerer „qualitativer“ Arbeitszeitverkürzung wird auf die Tages-/Wochen- und Jahresarbeitszeit abgehoben. Quantitative Verkürzungen der Lebensarbeitszeit haben beide Formen der Arbeitszeitverkürzung.
- 2 Zu Beginn der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts wurde innerhalb der IG Metall eine Debatte geführt, ob eine lineare Verkürzung der Arbeitszeit sinnvoll ist, wenn nicht vorher eine Begrenzung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen durch Beschäftigte und deren Vertreter/innen durchgesetzt worden ist. Dahinter stand die Befürchtung, dass eine etwaige Arbeitszeitverkürzung durch einfache Arbeitsintensivierung aufgesogen werden könne – und damit weder eine Humanisierung der Arbeit noch ein Arbeitsmarkteffekt einträten. Bekanntlich haben sich diese Bedenken nicht durchgesetzt – allerdings sind in der Zwischenzeit die Effekte fehlender Begrenzung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen mehr als spürbar geworden.
- 3 Krankheitsbedingte Arbeitsbefreiung den Optionsrechten gleichzustellen, klingt zynisch. Die Zynik ist aber in der Realität begründet, in der kranke Menschen vor der „Wahl“ stehen, sich krank zu melden und damit bestimmte Risiken einzugehen oder auf die gerechtfertigte Krankmeldung zu verzichten, um zumindest diese kurzfristigen Risiken zu vermeiden.
- 4 Beispiele bei Henssler/Braun 2003; Rürup/Guescu 2005; Hildebrandt/Wothsak 2006
- 5 Damit ist eine Ausweitung dessen gemeint, was im Supiot-Bericht als äußerer Ring „universeller sozialer Rechte“ bezeichnet wird.
- 6 Auch dies ist ein langjährig diskutiertes Desiderat: vgl. etwa Mückenberger/Offe/Ostner 1989; www.basicincome.org; Vobruba 2000; Opielka 2004.
- 7 Über deren Dauer ist zu streiten, sie kann u. U. entsprechend der Arbeitsmarktsituation variabel sein.
- 8 Auf die Frage nach der Höhe und der Ausgestaltung desselben – ob Subvention oder negative Einkommenssteuer (s. Mückenberger et al., 1989) – und die dafür ausschlaggebenden Kriterien kann hier nicht eingegangen werden.

Literatur

- Andruschow, A. (Hg.) (2001): Ganze Arbeit. Berlin.
- Arendt, H. (1960): Vita activa oder Vom tätigen Leben. München: Piper.
- Bertram, H./Krüger, H.-C./Spieß, K. (Hg.) (2006): Wem gehört die Familie der Zukunft?
- Experten zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben. Manifest der DGfZP. Berlin.

- Henssler, M./Braun, A. (Hg.) (2003): Arbeitsrecht in Europa. Köln.
- Hinrichs, W. (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Soziale Welt, Nr. 3, S. 313–330.
- Klie, Th. (2014): Caring Community – leitbildfähiger Begriff für eine generationenübergreifende Sorgeskultur? In: ISS (Hg.), Sorgende Gemeinschaften – Vom Leitbild zu Handlungsansätzen. Frankfurt, ISS 2014, S. 10–23.
- Kocher, E., et al. (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Baden-Baden: Nomos.
- Matthies, H./Mückenberger, U./Offe, C./Peter, E./Raasch, S. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Hamburg.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift Für Sozialreform, S. 415 ff., 457 ff.
- Mückenberger, U./Offe, C./Ostner, I. (1989): Das staatlich garantierte Grundeinkommen – ein sozialpolitisches Gebot der Stunde. In: Krämer, H. L./Leggewie, C. (Hg.), Wege ins Reich der Freiheit. Gorz-Festschrift. Berlin, S. 247 ff.
- Offe, C.: Zum Beispiel: Ziehungsrechte. In: Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. S. 14.
- Opielka, M. (2004): Grundeinkommen statt Hartz IV. Zur politischen Soziologie der Sozialreformen. In: Blätter für deutsche und internationale Politik, 9. 2004, S. 1081–90.
- Rehn, G. (1973): Die Gesellschaft der freien Wahl. In: B. Kulp/W. Stützel (Hg.): Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag. Berlin: Duncker & Humblot, S. 317–351.
- Rürup, B./Gruescu, S. (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ, Berlin.
- Supiot, A. (1999): Au delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Paris.
- Vobruba, G., (2000): Alternativen zur Vollbeschäftigung. Die Transformation von Arbeit und Einkommen. Frankfurt/M.

Kurzfassung mit leichtem up-date des 2007 erschienenen Textes des Autors: Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“. In: WSI-Mitteilungen, 60. Jg., S. 195–201.

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Arbeitsrechtler, ist Vorsitzender der DGfZP.

DGfZP bei twitter

Seit Dezember 2015 kann man der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik auch bei Twitter folgen: www.twitter.com/Zeitpolitik.

Getwittert werden Anregungen zu den Themen Zeit und Zeitpolitik sowie Hinweise unserer Mitglieder auf Veranstaltungen oder Veröffentlichungen. Der Account wird derzeit von unserem Vorstandsmitglied Etta Dannemann betreut.

Kommentare, Anregungen und Material bitte senden an

ettadannemann@web.de.

Aus der DGfZP

Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik

Die Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

Freitag 28. und Samstag 29. Oktober 2016, Technische Universität Berlin

Zeitkompetenz und Zeitmanagement – Konzepte zum besseren Umgang mit der Zeit auf dem zeitpolitischen Prüfstand

In den vergangenen Dekaden sind zahlreiche Ansätze entstanden, die das Ziel verfolgen, den Umgang mit „der Zeit“ in Beruf, Familie und Freizeit und in ihrem Verhältnis zueinander zu optimieren. In diesem Kontext ist auch die Zahl der Menschen erheblich angestiegen, die ein Coaching in Anspruch nehmen, um die komplexen zeitbezogenen Belastungs- und Synchronisationsanforderungen besser bewältigen zu können. Inwieweit das gelingt, wird auch angesichts der Tatsache, dass immer mehr Menschen mit der Diagnose „Burnout“ in die Früh- oder Erwerbsminderungsrente eintreten, zu diskutieren sein.

Coaches arbeiten mit ihren Klienten in der Regel an einer Stärkung und Erweiterung des individuellen Kompetenz- und Handlungsspielraums eigener Zeitgestaltung. Diese Fokussierung auf die individuelle Gestaltungskompetenz vermittelt dabei eine Reihe von Hilfestellungen, die durch Selbstreflexion, Einübung alternativer Handlungsmuster und Beseitigung von individuellen Belastungsfaktoren wirksam sind. Häufig aber besteht der Beratungsspielraum nur innerhalb der Grenzen kollektiver Zeitregelmuster und betrieblicher Leistungsanforderungen. Die betrieblichen Faktoren der Arbeits(zeit)organisation, die infrastrukturellen, institutionellen und politischen Bedingungen der gesellschaftlichen Zeitregelungen bilden daher den engen Rahmen, innerhalb dessen sich Beratung und Coaching vollziehen. So ist beispielsweise die viel diskutierte Frage der „life-work-care-balance“ nicht nur durch individuelle Kompetenzstärkung zu beantworten, sondern sie tangiert politisch auch die Notwendigkeit einer entlastenden Ausgestaltung des Pflegesystems. Diese Strukturfragen sind Gegenstand zeitpolitischer Forderungen.

Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik will mit der Tagung entlang dieser Problemanzeige unter anderem folgenden Fragen nachgehen: Inwieweit gelingt die individuelle Stärkung der Zeitkompetenz aus der Perspektive des Coaching und wo stoßen die Beratungsansätze an ihre Grenzen? Wo sind Einzelne mit der zu leistenden Anpassung überfordert? Wo wird individuelles Scheitern erlebt, obwohl es strukturelle Gründe sind, die das „gute Leben“ verhindern? Welche zeitpolitische Gestaltung und Veränderung gesellschaftlicher Strukturen sind gefragt? Diese Tagung will daher den Dialog zwischen den Vertreterinnen und Vertretern des zeitpolitischen Engagements und den in der Beratungspraxis agierenden Coaches fördern. Darüber hinaus wollen wir auch der Frage nachgehen, welche neuen zeitpolitischen Desiderate und Themenstellungen sich aus dieser Begegnung ergeben. Es wird auch zu fragen sein, ob etwa das Konzept von „Zeitkompetenz“ Strategien der individuellen Kompetenzstärkung und zeitpolitische Neujustierungen sinnvoll miteinander verbinden kann.

Zeitkompetenz und Zeitmanagement – Konzepte zum besseren Umgang mit der Zeit auf dem zeitpolitischen Prüfstand

28. – 29. Oktober 2016, Technische Universität Berlin

Freitag, 28. Oktober 2016

14.00 Uhr

Begrüßung

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
(Vorsitzender der Deutschen
Gesellschaft für Zeitpolitik)

14.10 Uhr

Einführung:

Den Zeitstress bekämpfen – aber wie?

Dr. Jürgen P. Rinderspacher
(Stellvertretender Vorsitzender
der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik)

Teil 1: Impulse

14.30 Uhr

Zeitsouveränität im Coaching – Potentiale und Grenzen

Olaf Georg Klein
(Personal Coaching Berlin)

15.15 Uhr

Pause

15.30 Uhr

Zeitdominanz im Coaching. Sonnen-, Sand- und Atomuhr. Was ist wichtig, wenn die Zeit vergeht?

Hans-Joachim Spreng
(Spreng. Partners for excellence Frankfurt)

16.15 Uhr

Der kompetente Umgang mit der Zeit als Erziehungsziel

Manfred Molicki
(Rektor i. R. / Coach Königsfeld)

17.00 Uhr

Pause

Teil 2: Vertiefung

17.15 Uhr

Arbeitsgruppen

18.00 Uhr

Pause

18.15 Uhr

Fishbowl:

Zeitkompetenz durch Coaching? – Gelingendes, Grenzen, Überforderungen

Moderation: Prof. Dr. Uwe Becker
(Evangelische Hochschule
Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum)

19.15 Uhr

Abendessen – Zeit für uns

Samstag, 29. Oktober 2016

Teil 3: Befragung

9.30 Uhr

Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. Anmerkungen zur Dynamik betrieblicher Arbeits(zeit)organisation

Prof. Dr. G. Günter Voß
(TU Chemnitz)

10.15 Uhr

Zeitkompetenz als Ressource gelingenden Lebens?

Dr. Annett Herrmann
(Diakonie Deutschland)

11.00 Uhr

Pause

11.15 Uhr

Fishbowl: Zeitpolitischer Prüfstand

Moderation: Björn Gernig
(BIGSSS Bremen)

12.00 Uhr

Zwischen individueller Bewältigungs- strategie und strukturellen Veränderungs- erfordernissen: Was leistet das Konzept Zeitkompetenz?

Dr. Elmar Hatzelmann
(Institut für Zeitkompetenz, Tutzing)

12.45 Uhr

Bilanz – Resümee

(Moderation: Prof. Dr. Christel Eckart, Frankfurt)

13.30 Uhr

Mittagessen und Ende der Tagung

14.30 Uhr

Mitgliederversammlung der DGfZP

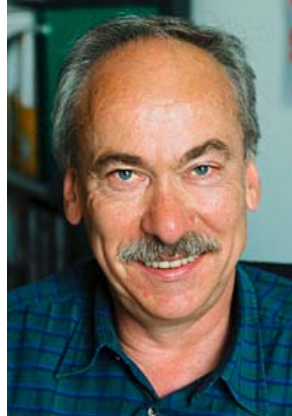
Praktische Informationen
zur Tagung und Anmeldeformular:
www.zeitpolitik.de/veranstaltungen

Eckart Hildebrandt ist tot

Am 24. Juli ist unser langjähriges Mitglied Eckart Hildebrandt verstorben. Viele haben ihn gekannt, diesen Menschen, der zuhörbereit, gefühlsstark und immer eingriffsbereit war. Viele haben ihn gekannt, diesen Streiter und Denker für Arbeit, die nachhaltig ist und für eine nachhaltige Gesellschaft sorgt, für „ganze Arbeit“, die nicht auf Erwerbsarbeit reduziert ist, und eben für Zeit und Zeitpolitik, also für eine Neugestaltung von Arbeit mit dem Ziel, den Lebenslauf, damit das Geschlechter- und Generationsverhältnis zeitachtsam zu ordnen. Eckart ist an den Folgen eines Schlaganfalls und einer hinzugesetzten Krebserkrankung gestorben.

Als Mitglied der DGfZP ist Eckart Hildebrandt vor allem durch seine Mitarbeit am zeitpolitischen Manifest „Zeit ist Leben“ hervorgetreten. Er hat sich für die lebenslaufgestaltenden Passagen des Manifests stark gemacht und hat dafür gestritten. Er sorgte dafür, dass wir das Manifest im Wissenschaftszentrum Berlin, seinem Arbeitsplatz, mit prominenten Referent/innen einem breiten Publikum vorstellen konnten (s. unsere Dokumentation in ZpM Nr. 8/2006). An vielen Orten haben wir in der Folge für eine optionsgerechte zeitpolitische Befreiung des Lebenslaufs geworben. Es entbehrt nicht einer beklemmenden Koinzidenz, dass mein Nachruf auf Eckart Hildebrandt in einer Ausgabe des ZpM erscheint, die wir – Karin Jurczyk und ich – den „atmenden Lebensläufen“ und ihrer zeitpolitischen Gestaltung widmen. Zeigt dies doch, wie lebendig, „nachhaltig“, die Impulse, die Eckart unterstützt hat, sind und zu bleiben versprechen.

Eckdaten des Lebenslaufs von Eckart Hildebrandt finden sich gleichfalls im ZpM Nr. 8/2006. Der 1943 gebo-



rene Diplom-Wirtschaftsingenieur erwarb den Doktor der Politischen Wissenschaften an der FU Berlin, wo er sich 1990 auch habilitierte. Seit 1977 war er Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung mit dem Schwerpunkt betriebliche Rationalisierung und industrielle Beziehungen. Seine Themenschwerpunkte Arbeit und Ökologie verschoben sich um 1989: Es entstanden verschiedene Projekte zur Ökologisierung von Unternehmenspolitik und Beteiligung, zu Umwelt und Beschäftigung, zu neuen Arbeitsformen, Arbeitszeiten und Formen

der Lebensführung – und damit zur Zeitpolitik. Letzterer galten verschiedene seiner nationalen und internationalen Projekte und Buchveröffentlichungen über Zukunft der Arbeit und Nachhaltigkeit, über flexible Arbeit und alltägliche Lebensführung sowie über Langzeitkonten und Lebensführung.

Mir geht nahe, dass mit Eckart Hildebrandt bereits der dritte der fünf Autor/innen des zeitpolitischen Manifests von uns gegangen ist. Helga Krüger, die brillante Verfechterin von Optionsrechten in der Lebenslaufgestaltung, starb 2008, Helmut Spitzley, der glühende Befürworter der kurzen Vollzeit für alle, starb 2009. Wie könnte es auch anders sein: Die Zeitlichkeit des Lebenslaufs drückt sich ebenso in unser aller Zeitlichkeit aus. Gibt das Beispiel dieser Verstorbenen nicht auch zu der Zuversicht Anlass, dass Ideen und Initiativen uns überleben?

Wir trauern um Eckart Hildebrandt. Sein Sachverstand, seine Lebensfreude und Energie, seine Neugier, seine Wärme werden (auch) im zeitpolitischen Diskurs fehlen.

Ulrich Mückenberger

Mitteilungen aus der DGfZP

Enquêtékommision

„Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“

Ulrich Mückenberger wurde Ende 2015 von der Präsidentin des nordrhein-westfälischen Landtags mit der Erstellung eines zeitpolitischen Gutachtens beauftragt, das Anfang Mai vorgelegt wurde:

Ulrich Mückenberger: (Familiale) Zeitpolitik und familienunterstützende Leistungen auf kommunaler Ebene in Nordrhein-Westfalen“, Bremen: Zentrum für europäische Rechtspolitik, 96 Seiten.

Das Gutachten wurde der Enquêtékommision im Landtag in Düsseldorf am 3. Juni 2016 vorgestellt und abgenommen. Die Kommission wird ausführliche Auszüge aus dem Gutachten in ihren Ergebnisbericht aufnehmen.

Zeitpolitik-Boom in den Medien

Im Juni 2016 war Zeitpolitik (u.a. mit Bezügen zur DGfZP) im SPIEGEL und in DIE ZEIT Gegenstand eines Sonderhefts:

DER SPIEGEL Wissen, Nr. 3/2016 „Endlich Zeit!“ eröffnet das Thema auf S.13-17 mit „Politik in unserer Arbeitszeit und Freizeit verloren?“ Der Grünen-Politiker Robert Habeck (stellvertretender Ministerpräsidenten Schleswig-Holstein) Robert Habeck und der Arbeitsrechtler Ulrich Mückenberger im Streitgespräch. Im Beitrag „Freiheit von der Knute“ wird aus Untersuchungen von Dietrich Henckel und von Fritz Reheis berichtet.

DIE ZEIT – ZEIT SPEZIAL hat das Sonderheft Nr. 2/2016 „Arbeit. Liebe. Geld“ der Zeit gewidmet. Im Beitrag „Gebt uns Zeit! In der Rushhour des Lebens sind Männer und Frauen oft überfordert. Wie man das herauskommt – und wie sich die Arbeitswelt verändern muss“ finden sich Bezüge auf Karin Jurczyk's Konzept der „atmenden Lebensverläufe“, auf Ulrich Mückenbergers zeitpolitisches Vereinbarkeitskonzept und auf Ulrike Hellerts Arbeitszeitmodelle der Zukunft.



Körber-STIFTUNG
Forum für Impulse

Kooperation mit der Körber-Stiftung

Die Körber-Stiftung hat als eines ihrer Themenschwerpunkte für dieses und das kommende Jahr die aktuellen Konzepte zur Lebensarbeitszeit ausgewählt. In diesem Zusammenhang besteht seit der DGfZP-Jahrestagung 2015 eine Kooperation, aus der das Thema des „Politischen Mittag“ im Hauptstadtbüro der Körber-Stiftung in Berlin, am 6. Juli 2016 zustandekam. Dort referierten Karin Jurczyk über das Konzept „Atmende Lebensläufe“ und Ulrich Mückenberger über das Konzept des Carezeit-Budgets und diskutierten darüber mit Vertretern von Politik, Publizistik und zivilgesellschaftlichen Vereinigungen.

Who Is Who? Mitglieder der DGfZP stellen sich vor

Das Zeitpolitische Magazin möchte dazu beitragen, die persönliche Vernetzung und die inhaltliche Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der DGfZP zu stärken. An dieser Stelle bieten wir daher die Gelegenheit für Personen und Institutionen, die Mitglied in der DGfZP sind, sich in Form von Kurzportraits den Leserinnen und Lesern vorzustellen.



Jana Teske

geb. 1972. Studium der Rechtswissenschaften, Erziehungswissenschaften und Psychologie sowie des Sozialmanagements (M.A.). Seit 2010 bin ich als Referentin beim Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. tätig, wo mich seit einigen Jahren auch zeitpolitische

Themen bewegen und zwar insbesondere im Zusammenhang mit den mich beschäftigenden familienpolitischen Fragen. Zeit stellt sich bei Problemen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege

und Beruf als eine bedeutende, aber aus meiner Sicht noch zu wenig berücksichtigte Perspektive dar. Im Rahmen meiner Tätigkeit im Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. habe ich es mit vielfältigen Konkretisierungen dieses Problembereichs zu tun. Im Hinblick auf die Entwicklung familienpolitischer Konzepte und Maßnahmen sind dies so unterschiedliche Themen wie Zeit und Zeitsouveränität für Familien, die Gestaltung von Kinderbetreuungszeiten und Zeit für Fürsorge.

Persönlich blicke ich als Mutter auf fröhliche und turbulente Zeiten zurück und wünsche mir manchmal mehr Zeit für meine Familie, für Regeneration und Müßiggang.

jana.teske@awo.org



Tilman Wahne

Derzeit bin ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der EH für Soziale Arbeit und Diakonie Hamburg tätig. Die Lust am Zeitthema bildete sich bei mir während meines Studiums „Lehramt an Berufsbildenden Schulen – Fachrichtung Sozialpädagogik“ heraus. In meiner Masterarbeit habe

ich die Alltagszeiten in einer Kindertagesstätte ethnografisch untersucht. Eine Erkenntnis besteht darin, dass der KiTa-Alltag häufig durch ein enges Zeitkorsett gerahmt ist, in dem die Zeitbedürfnisse von Kindern und Fachkräften nur wenig Berücksichtigung finden. Dieser Missstand wirkt sich zulasten der Qualität der pädagogischen Arbeit aus und beeinträchtigt die Persönlichkeitsentfaltung der Kinder. Anknüpfend an diese Befunde, erforsche ich aktuell in meiner Dissertation, wie sich kindliche Zeitpraxen in Kinderinstitutionen ausprägen und welche bildungsbedeutsamen Zeitgestaltungen durch Pädagog/innen hierin ermöglicht werden könnten. Mittlerweile ist das Thema für mich zu einer echten Herzensangelegenheit geworden. Vermutlich auch deshalb, weil ich

die zeitlichen Zwänge und Nöte in der Kindertagesbetreuung durch meine Aktivitäten als Fortbildner direkt wiedergespiegelt bekomme. Wenn man sich vor Augen führt, dass Zeitendenzen wie Flexibilität, Mobilität und Beschleunigung in unserer Gesellschaft zunehmend an Deutungshoheit gewinnen, geht damit auch die Gefahr einher, dass die menschliche Biographie ihre innere Geschlossenheit verliert. Damit Kinder trotz dieser zeitlichen Unwägbarkeiten die Befähigung erlangen können, eine selbstbestimmte und gelingende Lebensführung realisieren zu können, ist es aus meiner Perspektive notwendig, Zeitgestaltung als ein Qualitätskriterium für die pädagogische Arbeit in Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungseinrichtungen aufzufassen. In der Praxis selbst wird Zeit allzu häufig als etwas empfunden, an dem man im Alltag hauptsächlich leidet, die Disziplin Soziale Arbeit wiederum nimmt Zeit als relevante Forschungskategorie bisher nur wenig zur Kenntnis. Professionelle Zeitgestaltung als Parameter für eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit zu begreifen und als eine Chance für mehr Zeitgerechtigkeit und Zeitwohlstand zu denken, ist also bisher eher eine Leitidee als ein konkretes Programm; jedoch eine Idee, die es lohnt, weiter voranzutreiben.

twahne@rauheshaus.de

Veranstaltungen und Projekte

stadtnachacht

Stadtnacht-Konferenz in Berlin

24.-26. Nov. 2016

„Stadtnachacht beschäftigt sich als Think Tank, Blog und Online-Quellensammlung mit raumrelevanten Fragestellungen im Themenkomplex Stadt und Nachtleben mit besonderem Fokus auf die urbane Nachtökonomie, deren zeiträumlichen Nutzungsstrukturen sowie deren Einfluss auf den Stadtraum. Primäre disziplinäre Zugänge sind die Stadt- und Regionalplanung, Stadtgeographie sowie der Städtebau unter Einbezug relevanter Erkenntnisse aus anderen Professionen und

Wissenschaftsdisziplinen wie Wirtschafts-, Rechts- und Kulturwissenschaften und Ethnologie.

Stadtnacht.de ist innerhalb des Kongresses für den Bereich Nacht-Stadtentwicklung inhaltlich und planerisch zuständig“

Dietrich Henckel wird referieren.

<http://stadt-nach-acht.de>

ALAN 2016

4th International conference on artificial light at night and final conference of the cost action ES1204 LONNE

September 26-28, 2016, Cluj-Napoca, Romania

Dietrich Henckel wird referieren.

www.artificiallightatnight.org

EchtZEIT. Die Kunst der Langsamkeit

Ausstellung im Kunstmuseum Bonn

09. 06. - 04. 09.2016

„Mit der Ausstellung HEIMSuchung – Unsichere Räume in der Kunst der Gegenwart (2013) führte das Kunstmuseum Bonn vor, wie die Kunst den Raum als existenzielle Koordinate unseres Daseins interpretiert. Diese substanzielle und existenzbildende Bedeutung weist das Museum nun in der Ausstellung EchtZEIT auch für die Erfahrung der Zeit nach, mit Werken von mehr als 30 internationalen Künstlern und Künstlerinnen.

EchtZEIT geht aus von der paradoxen Spannung zwischen Zeit und Zeitlichkeit, zwischen normativem Anspruch der Zeit und ihrem davon divergierenden menschlichen Erleben. Dabei rückt die Ausstellung eine ästhetische Lesart der Zeit in den Mittelpunkt, die deutlich macht, wie gerade Re-

petition, Stillstand oder Dehnung der Zeit, also Aspekte, die im gesellschaftlichen Kontext eher als problematisch, beziehungsweise negativ bewertet werden, eine produktive Kraft entfalten können. In einer Welt, die zunehmend von einer umfassenden Beschleunigung der technischen und sozialen Systeme geprägt ist, sucht die Ausstellung nach Entwürfen der Langsamkeit, und liefert mit seinen ästhetischen Manifestationen, in denen Zeit zerlegt, seziiert, wiederholt und zum Stillstand gebracht wird, Gegenentwürfe zu einer scheinbar nur noch von Atemlosigkeit bestimmten Gegenwart des Zeitlichen.“

www.kunstmuseum-bonn.de/nocache/ausstellungen/aktuell/info/ex/echtzeit-2853/ (Zugriff 12. 6. 2016)

Zeitwohlstand – Theaterwerkstatt zu mentalen Infrastrukturen der Beschleunigung

Gollwitz (Brandenburg a.d. Havel), 15.-19. August 2016

„Mit theoretischen, praktischen und spielerischen Zugängen wollen wir die mentalen Infrastrukturen erkunden, die uns zu Beschleunigung, aber auch zu Selbstoptimierung und Naturbeherrschung treiben. Wir verwenden partizipative Theatermethoden aus dem „Theater der Unterdrückten“ und „Theater zum Leben“. Diese Erweiterung kognitiver Wissensvermittlung durch eine sinnliche Auseinandersetzung soll die konkrete Erprobung alternativer Denk-, Fühl- und Handlungsmuster ermöglichen. Die wunderschöne Lage des Veranstaltungsorts mit See und Park bietet dafür einen geeigneten Rahmen.“

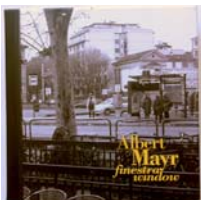
Ein besonderer Schwerpunkt der Theaterwerkstatt liegt auf dem solidarischen Austausch zwischen den Generationen, denn die Lebenswelten der Menschen unterschiedlichen Alter fallen in der Beschleunigungsgesellschaft zunehmend auseinander. Wer unter Zeitnot leidet, wird zudem weniger Energie und Aufmerksamkeit für Menschen außerhalb der eigenen Bezugsgruppe übrig haben. Generationengerechtigkeit ist ein wesentliches Kriterium umfassender Nachhaltigkeitsdefinitionen, daher wollen wir die Beziehungen zwischen den Generationen knüpfen und mit denen anfangen, die jetzt und hier leben.“

www.konzeptwerk-neue-oekonomie.org/theaterwerkstatt-zeitwohlstand

Neue Literatur

Bitte senden Sie Informationen über Ihre Veröffentlichungen an elke-grosser@t-online.de

Neue Buchveröffentlichungen von Mitgliedern



Albert Mayr

finestra. window

2016

Die Schachtel finestra. window ist ein Multiple mit 38 Kärtchen: Verbal-Partituren, in italienischer und englischer Sprache, mit Anleitungen zu einer zeitbezogenen Umweltbetrachtung, in der graphischen Gestaltung von Giovanni Antognozzi sowie 9 Kärtchen mit Fotos und Texten von Laura Monaldi und Albert Mayr.

www.antsrecords.com/BX02_FINESTRA.html



Beiträge von DGfZP-Mitgliedern in Sammelbänden und Zeitschriften

Dietrich Henckel, Susanne Thomaier (2016):

Temporal Efficiency, Temporal Justice and Urban Mobility.

In: Paola Pucci, Matteo Colleoni (eds.): Understanding Mobilities for Designing Contemporary Cities. Cham et al. (Springer) S. 151-170.

Dietrich Henckel (2016):

Raumzeitpolitik: Zeitliche Dimensionen der Verkehrspolitik

In: Oliver Schwedes, Weert Canzler, Andreas Knie: Handbuch der Verkehrspolitik. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 521-542.

Karin Jurczyk, Günter G. Voß, Margit Wehrich (2016):

Alltägliche Lebensführung – theoretische und zeitdiagnostische Potenziale eines subjektorientierten Konzepts.

In: E. Alleweldt, A. Röcke, J. Steinbicker (Hrsg.): Lebensführung heute. Klasse, Bildung, Individualität. Weinheim/Basel: Beltz & Juventa, S. 53-87.

Karin Jurczyk, Günter G. Voß, Margit Wehrich (2016):

Conduct of Everyday Life in Subject-Oriented Sociology. Concept and Empirical Research.

In: E. Schraube, Ch. Højholt (Hrsg.): Psychology and the Conduct of Everyday Life. London/New York: Routledge: S. 34-64.

Jürgen P. Rinderspacher (2016):

Arbeitszeitpolitik und die Nullwachstumsgesellschaft. Möglichkeiten und Grenzen.

In: H. Diefenbacher, B. Held, D. Bodenhäuser (Hrsg.): Ende des Wachstums – Arbeit ohne Ende? Arbeiten in einer Postwachstumsgesellschaft. Jahrbuch Die Wirtschaft der Gesellschaft 3, Marburg: Metropolis-Verlag.

Neue Veröffentlichungen im Internet

Karin Jurczyk, Maria S. Rerrich (2015):

Die Arbeit des Alltags 2015. Entgrenzungsprozesse und Impulse für die Neuorganisation von Care.

In: Christian Papsdorf (Hrsg.): Gastbeiträge zur Public Sociology.

<http://ggv-webinfo.de/wp-content/uploads/2015/09/Public-Sociology-Karin-Jurczyk-Maria-S-Rerrich.pdf>

Ein Interview mit Ulrich Mückenberger und Bezüge zu mehreren Mitgliedern der DGfZP finden sich in:

„**Endlich Zeit! Die Kunst, im richtigen Tempo zu leben**“. Themenheft, SPIEGEL Wissen 3/2016.

www.spiegel.de/spiegel/spiegelwissen/index-2016-3.html

Jürgen P. Rinderspacher 2016 :

Vortrag zum Thema „Zeitdruck in der Arbeit“

auf dem Großen Podium 100. des Deutschen Katholikentags 2016 in Leipzig:

„Im Mittelpunkt der Wirtschaft: Der Mensch! Auf dem Weg zu einer Wirtschaft, die nicht tötet“.

Der Autor kritisiert die Zunahmen zeitlicher Belastungen und macht zwei Vorschläge, wie dieser Trend durch zeitpolitische Interventionen eingedämmt werden könnte.

Download: www.zeitpolitik.de

Elke Großer (2016):

Zeitwohlstand 4.0.

Blog Postwachstum. www.postwachstum.de/zeitwohlstand-4-0-20160325

Albert Mayer (2016):

Blog www.timedesignbureau.it, (IT & EN)

Der Autor möchte damit zu einem spielerischen Umgang mit der Zeit anregen.

Empfehlenswerte neue Veröffentlichungen anderer Autoren



Steffen Mau

Lebenschancen

Wohin driftet die Mittelschicht?

2012

Berlin: Suhrkamp

Erweiterte Rezension: Ein Konzept vorzuschlagen, das darauf beruht, jeder/m BundesbürgerIn einen Betrag von 30- bis 60-Tausend Euro zu schenken, gewissermaßen als Grundausrüstung für ein erfolgreiches und gelingendes Leben, mutet zwar auf den ersten Blick weltfremd an. Doch mag der von Steffen Mau vorgeschlagene „Lebenschancenkredit“ in einer unübersichtlichen und immer schwerer planbaren Welt, in der Biographien viel heterogener verlaufen als früher, ein Baustein für eine neue Form von sozialer Sicherheit sein. Er soll einerseits die Logik des alten Sozialstaates, der nur in Kategorien des Leistungs- bzw. Beitragsprinzips oder des Bedürftigkeitsprinzips denken konnte, überwinden, andererseits soll er den erheblich gestiegenen Bedürfnissen der Menschen nach mehr individueller Entscheidungsfreiheit Rechnung tragen. Dazu führt der Autor ein drittes Prinzip sozialer Sicherheit, das Anrechtsprinzip, ein, das ja aus der Diskussion um das bedingungslose Grundeinkommen bekannt ist. Der Begriff Lebenschancenkredit ist hier allerdings irreführend, weil man einen Kredit normalerweise zurückzahlen muss, was hier nicht der Fall ist. Man kann den Begriff „Kredit“ im Sinne seines lateinischen Ursprungs (glauben, vertrauen) aber auch so verstehen, dass der Kreditnehmer dem Kreditgeber, der ihm vertraut, in Zukunft wenn nicht Geld, so doch etwas anderes schuldet – in diesem Fall die eigenen Lebenschancen besser genutzt zu haben. Der Kredit ist zweckgebunden und soll Phasen der Ausbildung, des Aufbaus der Familie dienen oder Lebensphasen mit Pflegeaufgaben monetär unterstützen. Der Kreditgeber müsse – selbstredend mit mehr Einfühlsamkeit als wir dies von der herrschenden Sozialbürokratie kennen – den Zweck kontrollieren. Hiermit verfolgt der Autor drei Globalziele: Erstens die Bildungschancen der Menschen zu verbessern, zweitens deren Zeitsouveränität zu vergrößern und drittens erwartbare oder plötzlich eintretende Lebens-Risiken besser gestalten zu helfen.

Die Globalziele – Bildungschancen, Zeitsouveränität und individuelles Risikomanagement – passen zu den Konzepten, die seit mehr als einer Dekade als „Ziehungsrechte“ im Lebensverlauf und oder als „atmende Lebensläufe“ diskutiert werden. Das u. a. auf A. Supiot zurückgehende Konzept der

Ziehungsrechte stellt jedem Bürger ein bestimmtes Kontingent an Zeit zur Verfügung, und zwar für Phasen des Lebens, in denen er mehr Zeit benötigt, als er normalerweise als Erwerbstätiger hat. Konkret meint dies temporäre Suspendierung vom Erwerbszwang. Zu diesem Zweck solle vorzugsweise ein betriebliches Zeitkonto mit einem Zeit-Guthaben angelegt werden, von dem dann die entsprechenden Beträge bei Bedarf abgebucht werden können. Zeitliche Ziehungsrechte sind ein großes Thema beispielsweise im 7. Familienbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2006), und auch die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik hat in ihrem „Zeitpolitischen Manifest“ (DGfZP 2005) schon einige Zeit zuvor dieses Konzept propagiert, wenn auch nicht ohne Widerspruch in den eigenen Reihen.

Insofern darf man also den Vorschlag von Steffen Mau als in der materiellen Dimension komplementär zu den zeitlichen Ziehungsrechten verstehen, wobei beide Konzepte sich von gleichen Grundüberzeugungen leiten lassen. Maus Vorschlag ist ein Versuch, Sozialstaat und Freiheit zu verbinden; der Freiheitsbegriff hat für ihn eine zentrale Rolle (vgl. S. 249). Mau folgt hier dem verbreiteten Vorwurf an den Sozialstaat, dieser habe bis zur Reform durch die Agenda 2010 und auch später hilfebedürftige Bürger weder genug gefördert noch gefordert, sondern lediglich stumpf verwaltet und mit paternalistischer Attitüde lediglich materiell ruhiggestellt. Solcher Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger demotivierenden sozialstaatlichen Bevormundung stellt Mau die freiheitlichen Elemente des Lebenschancenkredits gegenüber: Nicht der Staat, sondern jeder selbst solle entscheiden, wie er mit den monetären und zeitlichen Ressourcen umgehen will, die ihm die Gesellschaft zur Verfügung stellt. Während der traditionelle Sozialstaat dem Bedarfsprinzip folgend im Grundsatz unlimitiert Leistungen zuteilt, soweit und solange Bedürftigkeit nachgewiesen werden kann, ist beim Lebenschancenkredit die staatliche Leistung begrenzt, hier auf 30-60 Tsd Euro. Dabei soll der Lebenschancenkredit keinesfalls andere Sozialleistungen und die staatliche Unterstützung für Bildung und Qualifikation ersetzen. Obwohl das vom Autor nicht so vorgesehen ist, lässt sich dies realpolitisch jedoch wahrscheinlich kaum vermeiden. Wie immer: Mit dem Lebenschancenkredit soll nach Maus Vorstellung erst einmal jedem ein gleiches Kreditkontingent zugeteilt werden. Was allerdings schon nach der Währungsreform von 1948 kritisiert wurde, gilt auch hier: Wer als Arzt diesen Betrag in der Geldbörse hatte, hatte bessere Voraussetzungen, daraus etwas zu machen, als der Arbeiter. Bekanntlich haben auch im hoch entwickelten Sozialstaat Bildung und soziales und kulturelles Kapital einen weitaus größeren Einfluss auf die Bildungschancen und damit

den sozialen Status als verfügbares Geld. Chancengleichheit herzustellen könnte, folgt man diesem Gedanken, dann bedeuten, nicht Kopfprämien zu verteilen, sondern das Kriterium der individuellen Förderungsbedürftigkeit zu beachten – auch wenn das wieder nach der alten, biederen Sozialstaatslogik klingt, die manch einer gerne auf dem Müllhaufen der Sozialgeschichte sähe. Ohne genügend individuell verfügbares Geld für eine gute Ausbildung läuft bekanntlich nichts. Mau möchte den Menschen diesbezüglich „etwas zutrauen“, nämlich dass sie mit den Pfunden des Lebenschancenkredits sinnvoll wuchern, sprich: den Kredit investiv zur Verbesserung ihrer eigenen Lebenschancen verwenden. Dem mag man im Grundsatz nicht widersprechen. Wie viele anspruchsberechtigte Bürgerinnen und Bürger das viele Geld dann tatsächlich in die Verbesserung der eigenen Lebenschancen investieren oder um für ihre hilfebedürftigen Eltern da zu sein, ist eine andere Frage. Es sei denn, eine Sozialbürokratie würde dies nach strengen Kriterien kontrollieren...

Aber es geht Mau nicht nur um Investitionen zur Ermöglichung konkreter Lebensziele oder um eine finanzielle Hilfe zur Bewältigung schwieriger Lebenslagen, sondern in einem viel allgemeineren Sinne darum, die Chancen der Individuen für ein gelingendes Leben zu vergrößern: Dazu gehört dann wesentlich auch die Ermöglichung von mehr Freiheit – Freiheit als Selbstzweck, die sich darin konkretisiert, an wichtigen Schnittstellen über sein Leben selbst entscheiden zu können. Das bedeutet nicht zuletzt auch, Freiheit in Bezug auf die Verwendung der eigenen Zeit bzw. Lebenszeit realisieren, zeitsouverän entscheiden zu können. Soweit sehr gut. Das erinnert an das seit langem vor allem von Ulrich Mückenberger propagierte „Recht auf eigene Zeit“ (vgl. Mückenberger 2015). Eine gehobene Lebensqualität, so lässt sich bei Mau durchhören, ist tatsächlich mehr als materieller Reichtum, lässt sich aber nur bedingt verwirklichen, falls die materiellen Grundlagen für freie Entscheidungen fehlen. Auf dieser Abstraktionsebene eines interessanten Modells, ist dem allen erst einmal voll zuzustimmen – auch wenn mir das Freiheitspathos in Verbindung mit Staatsphobie und Bevormundungsthese übertrieben scheint und eher eine Thematik des alternativ-intellektuellen Milieus, nicht aber unbedingt das Problem der breiten Mittelschichten ist, um die es in diesem Band ja gehen soll.

Die Diskussionen über zeitliche Ziehungsrechte oder andere Lebenszeitmodelle krankte nach meiner Beobachtung von Beginn an einem gewissen Modellplatonismus, der den monetären Aspekt nicht wirklich ernst genommen hat. Denn zeitliche Ziehungsrechte können besonders in Zeiten steigender finanzieller Belastungen und sinkender Realeinkommen nicht in Anspruch genommen werden, wenn sie nicht von geldlichen Maßnahmen flankiert werden (hierzu auch

Rinderspacher 2016). Allein mit Blick auf die spätere Rente muss man es sich schon leisten können, seine Arbeitszeit zu reduzieren oder die Erwerbsarbeit phasenweise einzuschränken oder gar völlig ruhen zu lassen. Ein einfacher Verweis auf das bedingungslose Grundeinkommen, das es dann richten werde, kann hier nicht befriedigen, zumal es bekanntlich gut begründete Einwände gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen gibt, sowohl was dessen Grundidee als auch seine Realisationschancen betrifft. Insofern war die Ergänzung der zeitlichen Dimension eines Konzepts der Ziehungsrechte durch die geldliche Dimension lange überfällig (vgl. Ehm/Rinderspacher 2013, zur Kritik an Familienpflegezeitgesetz).

Wenn der Lebenschancenkredit ein Vorschlag für die Praxis sein soll, dann müssen über die Beurteilung der Idee hinaus aber auch realpolitische Maßstäbe angelegt werden. Die Frage drängt sich auf, woher das Geld für einen Lebenschancenkredit kommen soll. Wie realistisch es ist, die notwendigen Mittel dafür aus Steuererhöhungen (S. 242 ff.) zu gewinnen, vor allem aus einer Erhöhung bzw. Neustrukturierung der Erbschaftsteuer und der Streichung des Ehegattensplittings, mag jeder selbst beurteilen. Denn irgendwann ist vielleicht die Epoche der großen Erbschaften vorbei – aber nicht die der Zahlungsverpflichtungen des Staates an die Bürgerinnen und Bürger, wenn der Lebenschancenkredit erst einmal in der Welt ist. Und nur, wenn er auf sichere Füße gestellt, das heißt auf Jahrzehnte politisch und ökonomisch gesichert ist, kann er den notwendigen Vertrauensschutz für die Menschen bieten, die ihn irgendwann in ihrem (langen und immer längeren) Leben einmal in Anspruch nehmen möchten. Wem, welcher Institution aber könnte man in diesen turbulenten Zeiten zutrauen, ein solches Versprechen tatsächlich einzuhalten?

Mau schlägt den allmählichen Aufbau eines Kapitalstocks vor. Ob dieser wirklich das leistet, was er soll, hängt aber von verschiedenen Faktoren ab, darunter auch vom politischen Willen der einschlägigen Akteure. Auch die Frage, aus welcher Substanz der Kapitalstock gebildet und wie er sich – nicht zuletzt angesichts niedriger Zinsen – vergrößern sollte, ist nicht geklärt. In jedem Jahr müssten 15 Milliarden Euro entnommen werden, die nicht wieder zurückfließen, da es sich eben nicht um einen Kredit, sondern um eine Schenkung handelt. Ob zum Beispiel indirekte Rückflüsse an die Staatskasse, etwa durch ein stärkeres wirtschaftliches Wachstum hier eine Entlastung bringen würden – der Lebenschancenkredit wirkt ja rein ökonomisch wie ein (permanentes) Konjunkturprogramm, ist kaum vorherzusagen. Außerdem: Einen solchen Fonds kontinuierlich aufrecht zu erhalten, kann nur gelingen, wenn ausreichend politische Plausibilität dafür besteht, dass durch den Lebenschancenkredit tatsächlich zusätzliche Lebensqualität im Sinne der drei Globalziele Bildungschancen, Zeitsouveränität und individualisiertes Risikomanagement generiert wird.

Im Verlauf mehrerer Jahrzehnte könnten diese Ziele von wechselnden politischen Mehrheiten in Frage gestellt und am Ende nicht mehr als förderungswürdig erachtet werden.

Realpolitisch muss man größte Befürchtungen haben, dass die Kosten des Lebenschancencredits zu massiven Kürzungen in den einschlägigen Politikbereichen führen würden. So lässt sich leicht argumentieren, mit dem Kredit habe ja jeder Bezieher sein Kontingent an gesellschaftlicher Unterstützung bereits erhalten, etwa um Care-Aufgaben erfüllen zu können. Statt der bisherigen Sozialleistungen könne man nun den Lebenschancencredit in Anspruch nehmen. Und jeder wäre dann scheinbar ausschließlich selbst verantwortlich für den sozialen Status, den er erreicht oder nicht; dies könnte die Politik davon entlasten, sich für Randgruppen mehr als über die Vergabe eines Lebenschancencredits hinaus verantwortlich zu fühlen.

Weiterhin nicht mit bedacht ist, dass für einen erheblichen Personenkreis im Lebensverlauf für Bildung, Familie und Pflege Finanzmittel bereitstehen müssen, die insgesamt den Betrag von 60Tsd., geschweige denn 30Tsd. Euro je Person weit überschreiten. Außerdem müsste der Einzelne im Voraus wissen, welche Lebensereignisse er im Verlauf seines Lebens erwartet, um die verfügbaren Mittel sachgerecht und zeitlich richtig über den Lebenszyklus verteilen zu können. Durch die Gleichbehandlung aller Bürgerinnen und Bürger vor dem Lebenschancencredit wird der Gedanke des Risikoausgleichs durch eine Solidargemeinschaft nach dem Versicherungsprinzip unterminiert und damit die erreichten Standards der geltenden – im Vergleich zu den meisten anderen real existierenden Systeme immer noch recht effizienten – sozialen Sicherung ausgehöhlt. Nach dem Gerechtigkeitsverständnis des klassischen Sozialstaats würden, je nach Bedürftigkeit und sozialer Lage, die einen völlig zu Recht hunderttausende von Euro von der Solidargemeinschaft beanspruchen dürfen, während die anderen, die über mehr Ressourcen verfügen und deren Leben durch weniger kritische Life-Events bestimmt ist, nur geringere Ansprüche stellen können.

In der Tat werden mit dem Vorschlag eines Lebenschancencredits wieder alle Fragen aufgeworfen, die seit Gründung der Bundesrepublik die sozialpolitischen Debatten wesentlich mit geprägt haben. Der klassische Grundsatz, demzufolge sozial Ungleiches ungleich, nämlich positiv diskriminierend behandeln muss, um Gleichheit herzustellen, scheint mit dem Lebenschancenansatz, wie er von Mau vorgetragen wird, weithin zu erodieren. Angesichts zunehmender Verknappung monetärer Ressourcen durch die Erhöhung der Staatsausgaben für Soziales und für Investitionen, die in Zukunft zu erwarten sind – Stichwörter sind hier Rente, Pflege und Gesundheit, Migration, Bildung – dürfte der möglichst zielführende Einsatz dieser knappen Ressourcen in Zukunft eher noch an Bedeutung zu gewinnen. Dann aber wäre – nicht nur aus altruistischen Grün-

den, sondern auch im Interesse des Erhalts des sozialen Friedens wie auch der Stabilisierung der für eine demokratische Ordnung so wichtigen Mittelschichten, auf die Mau seine Vorschläge ja bezieht – der Schwerpunkt einer proaktiven Chancenpolitik eher auf den Ausbau der kollektiven, strukturellen Voraussetzungen für bessere Entwicklungsmöglichkeiten der Individuen zu setzen. Also darauf, statt mit der Gießkanne Lebenschancen zu verteilen, investive Mittel für qualitativ bessere Kitas und Schulen und für öffentliche Schwimmbäder zu verwenden, in denen sich Jugendliche in einer kommerzialisierten Lebenswelt treffen und wohlfühlen können.

Ebenso wäre es geraten, beispielsweise umschulungswilligen und -fähigen Arbeitnehmerinnen, deren Unternehmen gerade Konkurs angemeldet hat – wie seinerzeit im Fall Schlecker – die volle vierjährige Ausbildung zur Erzieherin zu finanzieren, zusätzlich zu einer Unterstützung für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Analoges gilt für Pflegefälle: Eine Familienpflegezeit zu nehmen, ist für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur möglich, wenn diese durch Lohnersatzleistungen für die Pflegeperson staatlich unterstützt wird (ähnlich wie Altersteilzeit; vgl. Ehm/Rinderspacher 2013). Dies eröffnet pflegenden Angehörigen nicht zuletzt größere Chancen, auch in dieser schwierigen Lebenslage innerhalb gewisser Grenzen zeitsouverän zu handeln und neben Erwerbsarbeit und Pflegearbeit auch am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Hierzu könnte man sich etwa eine öffentlich subventionierte „Pflegevollzeit“, das heißt eine reduzierte Arbeitszeit mit Lohnersatzleistung vorstellen, wie sie etwa von Reuyß und anderen (2012) vorgeschlagen wird. Auch was die berühmte Rushhour des Lebens angeht, liegen strukturähnliche Vorschläge vor, etwa die „Familienzeit“, die in einer Studie des DIW und der Friedrich-Ebert-Stiftung propagiert wird (Müller u.a. 2013).

Solche Ansätze sind zwar bildungs- und sozialpolitisch wie auch sozialwissenschaftlich langweiliger, weil traditioneller gedacht als ein Lebenschancencredit – aber es geht ja bei all dem nicht um die Vermeidung von Langeweile.

Literatur

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin.

DGfZP (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik) (2005): Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, Berlin www.zeitpolitik.de.

Ehm, S./Rinderspacher, Jürgen P. (2013): Ein Jahr Familienpflegezeitgesetz – Welche Erfahrungen gibt es und wie kann es weitergehen? In: feministische Studien. Sorgeverhältnisse, Heft 2/2013, S. 315-323.

Mückenberger, Ulrich (2015): Wann kommt das Recht auf eigene Zeit? In: Sehnsucht nach Zeit – was Zeitpolitik tun kann. In: Böll. Thema, Nr. 2/2015.

Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael/Wrohlich, Katharina (2013): Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)/ Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Berlin.
 Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen P./Menke, Katrin (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten: Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: Sigma.

Rinderspacher, Jürgen P. (2016): Arbeitszeitpolitik und die Nullwachstumsgesellschaft. Möglichkeiten und Grenzen. In: Diefenbacher, Hans/Held, Benjamin/Rodenhäuser, Dorothee (Hrsg.) (2016): Ende des Wachstums – Arbeit ohne Ende? Arbeiten in einer Postwachstumsgesellschaft, Jahrbuch Die Wirtschaft der Gesellschaft 3, Marburg: Metropolis-Verlag.

Jürgen P. Rinderspacher



Alexander Demandt

Zeit. Eine Kulturgeschichte.

2015

Berlin: Propyläen Verlag

Rezension: „Zeit ist ein zeitloses Thema“ (S.9). Daher wird ein Historiker immer Fakten, Deutungen und Anekdoten zum Thema Zeit in der Geschichte finden. Und wenn ein Althistoriker, wie Alexander Demandt (geb.1937), eine Kulturgeschichte der Zeit verfasst, ist es wenig überraschend, dass er sich schwerpunktmäßig mit der Antike, vor allem der griechischen und römischen, beschäftigt, um die Wurzeln unserer heutigen Zeitregulierung aufzuzeigen. Da der Autor hierbei auf geradezu enzyklopädische Kenntnisse über historische Ereignisse, Verläufe, Quellen und „Geschichten“ zurückgreifen kann, werden die Leserinnen und Leser sowohl viel Neues erfahren als auch gut unterhalten, wenngleich manche Detailbeschreibungen zuweilen die Geduld des Lesers voraussetzen.

Dass der Unterhaltungswert auch immer gekoppelt sein kann mit Nachdenklichkeit und Information, soll exemplarisch an zwei Textstellen belegt werden: Die Ausführungen zum Begriff Kairos schließt Demandt mit dem veranschaulichendem Hinweis ab, das moderne Äqui-

valent für Kairos („die einmalig günstige Gelegenheit“) sei heute das Sonderangebot im Supermarkt (S.56 f.). Die besonderen Konstruktionsanforderungen an die Sonnenuhren werden verdeutlicht an dem geschichtlich belegten Raub einer sizilianischen Sonnenuhr durch den römischen Konsul Manius Valerius Messalla (263 v. Chr.). Sie war berechnet auf die Polhöhe der Stadt Catania und ging daher auf der geographischen Breite Roms, wo der Konsul sie auf dem Forum aufstellen ließ, falsch (vgl. S.104).

Systematisch teilt Demandt seine umfassenden kulturgeschichtlichen Zeitbetrachtungen in 14 Kapitel ein, deren Kurztitel einen ersten inhaltlichen Überblick bieten: Zeitbegriffe und Zeitmetaphern; Zeitsymbole und Zeitgötter; Tag und Stunden in der Antike; Stunden und Uhren in christlicher Zeit; Die Woche; Monat und Jahr in der Antike; Die vier Jahreszeiten; Antike Ären; Die christliche Jahreszählung; Feste, Feier- und Gedenktage; Lebenszeit und Altersstufen; Epochen und Perioden; Geplante Erinnerung.

Im ersten Kapitel stellt der Autor zunächst etymologische und vor allem philosophische Betrachtungen zum Thema an, es folgen Überlegungen zu vertrauten Aspekten wie Zeit und Bewegung; Zukunft, Gegenwart und Vergangenheit; zyklische und lineare Zeitvorstellung sowie zu subjektiven Zeitempfindungen („Für einen Zwanzigjährigen ist ein Jahr ein Zwanzigstel seines Lebens, für einen Achtzigjährigen nur ein Achtzigstel“ (S. 37). In den weiteren Kapiteln weist Demant u. a. auf Arbeiten zur Archäologie des Kalenders hin, aus denen deutlich werde, wie lang die Geschichte unserer heutigen Zeitregulierung ist; unsere heutige Stundenzählung, die Sie-

bentageweche, die Namen der Wochentage und der Monate sowie die meisten Feiertage lassen sich in hohem Maße auf das Altertum zurückführen.

Hervorgehoben sei hier das letzte Kapitel „Geplante Erinnerungen“. Hier beschreibt Demandt anhand zahlreicher Quellen aus der griechischen und römischen Antike, wie unterschiedlich Herrscher und Gelehrte mit dem Erinnern umgingen. Die ältesten und dauerhaftesten Erinnerungsträger sind naturgemäß Steindenkmäler und Bauwerke. Um die eigenen Ruhmestaten auch noch nachfolgenden Generationen vor Augen zu führen, sind dagegen Beschreibstoffe wie Ton-, Holz- oder Wachstafeln sowie Papyrus weniger geeignet. Offensichtlich planten die Römer das Erinnern sehr viel gezielter als die Griechen: Z. B. sei nicht bekannt, wo die demokratischen Staatsmänner Solon, Kleistenes und Perikles begraben wurden. Die griechische Regel, wonach Siegesmale nur aus vergänglichem Holz, nicht aber aus Erz und Stein bestehen durften, um die Feindschaft nicht zu verewigen, ist, so Demandt, auch für die Gegenwart erwägenswert.

Zeitsoziologische Literatur zieht Demandt nicht heran. Doch anhand seines umfassenden und tiefen Fachwissens entfaltet er eine beeindruckende Fülle an Facetten des Umgangs mit Zeit, deren Kenntnis Vieles beitragen kann, das für aktuelle Fragestellungen in der zeitpolitischen Diskussion relevant sein kann. Demandt selbst verfolgt das Ziel, die Kulturgeschichte der Zeit so darzustellen, „dass es sich lohnt, ihr Interesse entgegenzubringen. Nichts anderes bezweckt mein Buch“ (S.10).

Ludwig Heuwinkel



Lucian Hölscher
Die Entdeckung der Zukunft.

2016
 Göttingen: Wallstein Verlag

„Lucian Hölscher verfolgt die Geschichte der Zukunft in Europa von ihrer Entdeckung in der frühen Neuzeit bis in die Gegenwart.

Auch die Zukunft hat ihre Geschichte: Gewandelt haben sich im Laufe der Zeit nicht nur die konkreten Zukunftsvorstellungen vergangener Gesellschaften, sondern auch die Zukunft als Dimension gesellschaftlicher Selbstorganisation überhaupt.

In einer aktualisierten und deutlich erweiterten Neuauflage

seines 1999 erschienen Standardwerkes verfolgt Lucian Hölscher die Geschichte der Zukunft in Europa von ihrer Entdeckung in der frühen Neuzeit bis in die Gegenwart. Er zeigt, wie der vorausschauende Blick der Menschen seit mehr als 300 Jahren in zyklischen Konjunkturen immer weitere Zukunftsräume erobert und damit unser Leben in der Gegenwart grundlegend auf die Zukunft hin ausgerichtet hat.“ (*Verlagstext*)



Peter Payer
Die synchronisierte Stadt.

Öffentliche Uhren und Zeitwahrnehmung, Wien 1850 bis heute

2015
 Wien: Holzhausen Verlag

„Ab Mitte des 19. Jahrhunderts sind in Wien immer häufiger öffentliche Uhren anzutreffen. Sie fungieren als Repräsentationen geistlicher wie weltlicher Machttträger und helfen mit, den Alltag der Bevölkerung zu synchronisieren und die vielfältigen Aktivitäten in der rasch wachsenden Großstadt aufeinander abzustimmen. Wobei Uhrentypen mit unterschiedlichsten Antriebsmechanismen entwickelt werden: von mechanischen Turmuhren, pneumatischen und auto-

dynamischen Ständeruhren über elektrisch betriebene Würfeluhren und die berühmte „Ankeruhr“ bis hin zu Springziffernuhren und den modernen Reklameuhren unserer Tage. Das Werk von Peter Payer beleuchtet das vielschichtige Wechselverhältnis von Stadt und Zeit. Ursachen und Auswirkungen der „Chronometrisierung“ des öffentlichen Raumes werden erstmals umfassend am Beispiel einer mitteleuropäischen Metropole dargestellt. (*Verlagstext*)



Torsten Lietzmann
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit im Bereich prekärer Einkommen

2016
 Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
 Reihe IAB-Bibliothek. Band 357



Christoph Handrich, Carolyn Koch-Falkenberg, G. Günter Voß

Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck.

2016

Baden-Baden: Nomos

„Mehr als die Hälfte der Beschäftigten geben in Befragungen an, dass sie bei der Arbeit oft oder immer unter Zeit- und Leistungsdruck stehen. Vielfach wird angenommen, dass hiervon vor allem Mitarbeiter/innen auf niedriger Hierarchiestufe betroffen seien, die direkter Anweisung und Kontrolle ausgesetzt sind – doch das trifft nicht zu, wie diese Studie unterstreicht. Sie fasst mit qualitativen Methoden hochqualifizierte Dienstleister ins Auge: Ärzte eines Krankenhauses, Fach- und Führungskräfte in einem Serviceunternehmen sowie Lehrkräfte eines großen Bildungsanbieters. Dabei zeigt sich eine große

Vielfalt an Formen des Zeit- und Leistungsdrucks, die mit unterschiedlichen Ursachenbündeln korrespondieren und eine breite Palette wahrgenommener Folgen bei den Beschäftigten auslösen. Die Autoren dieses Buchs analysieren und systematisieren die Auslöser und Auswirkungen und fragen nach den Umgangs-, Anpassungs- und Bewältigungsstrategien. Sie formulieren Vorschläge, Empfehlungen und Leitprinzipien für einen professionellen Umgang mit dem Druck – auf individueller Ebene, aber auch auf Ebene der betrieblichen Organisation. (Verlagstext)



Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V (Hrsg.)

Schwerpunkt: Familie und Zeit.

TUP – Theorie und Praxis der sozialen Arbeit. Ausgabe 4/2015.

Weinheim/Basel: Beltz/Juventa



Metzger Maria, Richter David (2015):

Macht Wochenendarbeit unzufrieden?

Berlin: DIW WOCHENBERICHT NR. 50/2015

www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.522128.de/15-50-1.pdf

„Mehr als 40 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten nicht nur von Montag bis Freitag, sondern auch an Samstagen, ein Viertel geht sogar sonntags regelmäßig zur Arbeit. Zwischen 1996 und 2014 ist der Anteil derjenigen, die am Wochenende arbeiten, leicht gestiegen. Wie sich das Arbeiten am Wochenende auf die Schlaf- und Lebenszufriedenheit der Betroffenen auswirkt, ist indes wenig bekannt. Die vorliegenden Analysen zeigen, dass Personen, die am Wochenende arbeiten, im Durchschnitt eine geringere Gesundheits-, Familien- und Schlafzufriedenheit haben und auch mit ihrem

Leben insgesamt unzufriedener sind als Personen, die samstags und/oder sonntags nicht arbeiten. Ausschlaggebend dafür ist aber nicht die Wochenendarbeit als solche. Betrachtet man Personen, die zunächst nicht am Wochenende arbeiten und dann zur Wochenendarbeit wechseln, zeigt sich, dass sich ihre Zufriedenheit in den meisten Bereichen nicht ändert; lediglich die Arbeitszufriedenheit sinkt bei einem Wechsel zur Sonntagsarbeit leicht.“

www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.522137.de



Claudio Caviezel und Christoph Revermann, unter Mitarbeit von Simon Rabaa

Bilanz der Sommerzeit.

Endbericht des Büros für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, Arbeitsbericht Nr. 165. 2016

Download unter:

www.tab-beim-bundestag.de/de/pdf/publikationen/berichte/TAB-Arbeitsbericht-ab165.pdf

„Insgesamt kann festgehalten werden, dass die vorhandene Studien- und Erfahrungslage zu möglichen Auswirkungen der Sommerzeit auf den Energieverbrauch, die Wirtschaft oder die Gesundheit limitiert, unvollständig und teils widersprüchlich ist. Der bis dato vorliegende Erkenntnisstand liefert jedoch keine belastbaren Hinweise darauf, dass die Anwendung der Sommerzeit ernsthafte positive oder negative

energetische, wirtschaftliche oder gesundheitliche Effekte nach sich ziehen würde. Insofern bleibt die Frage, ob die derzeit gültige Sommerzeitregelung beibehalten, geändert oder abgeschafft werden soll, auf absehbare Zeit Gegenstand politischer und öffentlicher Debatten, die nur in geringem Maße auf wissenschaftliche Fakten abstellen können“ (S. 163).



Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (VÖW),
Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung (VÖW) (Hrsg.)

Vom Leben zwischen Effizienz und Entschleunigung.

Zeitschrift: Ökologisches Wirtschaften 4/2015: Schwerpunkt Zeitwohlstand.

„ ...wird die Rolle von Zeit für eine sozialökologische Lebensweise beleuchtet. Wer kann sich Zeitwohlstand eigentlich leisten? Welche Herausforderungen stellen sich für eine Umsetzung von Zeitwohlstand? Die zeitbezogene Krise unserer Gesellschaft wird im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation bisher noch wenig berücksichtigt. Im Diskurs um

Wohlstand wird Zeitwohlstand jedoch zunehmend wichtiger. Gerade die Debatten um das Gute Leben und Degrowth, aber auch innerhalb der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ greifen Zeit als einen wesentlichen Aspekt von Wohlstand auf. (Verlagstext: www.oekologisches-wirtschaften.de/index.php/oew)

www.zeitpolitik.de – Die Webseite der DGfZP

Schauen Sie doch mal herein!

Sie finden dort unter anderem:
alle Ausgaben des Zeitpolitischen Magazins,
die Termine der nächsten Veranstaltungen,
Zeitpolitische Impulse,
Informationen über die bisherigen Jahrestagungen,
Texte zur Zeitpolitik zum Download...

Sie sind noch nicht Mitglied der DGfZP?

So können Sie es werden:

Bitte melden Sie sich über www.zeitpolitik.de per E-Mail an oder
senden Sie Ihre Anmeldung per Post an die Geschäftsstelle der DGfZP:

Prof. Dr. Dietrich Henckel
Technische Universität Berlin
Institut für Stadt- und Regionalplanung
FG Stadt- und Regionalökonomie
Hardenbergstr. 40a - 10623 Berlin

Der jährliche Mitgliedsbeitrag beträgt 75,00 €, ermäßigt 40,00 €.

Er ist zu überweisen auf das Konto Zeitpolitik e.V. bei der Postbank Berlin,

IBAN: DE 83 1001 0010 0533 0481 05 · BIC: PBNKDEFF

Die DGfZP ist als Gemeinnütziger Verein anerkannt.



Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V.
Den Jahres-Mitgliedsbeitrag von derzeit 75,00 €, ermäßigt 40,00 €, überweise ich innerhalb von
14 Tagen.

NAME _____

INSTITUTION _____

STRASSE UND HAUSNUMMER _____

POSTLEITZAHL UND ORT _____

TELEFON _____

FAX _____

E-MAIL _____

DATUM UND UNTERSCHRIFT _____

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik Gemeinnütziger e.V.

Geschäftsführender Vorstand:

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Bremen
Dr. Jürgen P. Rinderspacher,
Hannover und Münster
Prof. Dr. Dietrich Henckel, Berlin
Dr. Helga Zeiher, Berlin

Beratender Vorstand:

Prof. Dr. Uwe Becker, Düsseldorf
Dipl.-Ing. (Arch.) Etta Dannemann, Berlin
Prof. Dr. Christel Eckart, Frankfurt a.M.
Dipl.-Freizeitwiss. (FH) Björn Gernig, Bremen
Elke Großer, M. A., Knorrendorf
Dr. Karin Jurczyk, München

Geschäftsstelle:

Prof. Dr. Dietrich Henckel
Technische Universität Berlin
Institut für Stadt- und Regionalplanung
FG Stadt- und Regionalökonomie
Hardenbergstraße 40a · 10623 Berlin
Tel.: (030) 314 280 89
(Sekretariat Anne Totz)
Fax: (030) 314 281 50
d.henckel@isr.tu-berlin.de
d.henckel@zeitpolitik.de

Kontoverbindung: Zeitpolitik e.V.
Postbank Berlin
IBAN: DE 83 1001 0010 0533 0481 05
BIC: PBNKDEFF

www.zeitpolitik.de

Impressum

Das Zeitpolitische Magazin (ZpM) für die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. und für Interessierte im Umfeld erscheint mehrmals im Jahr. Es wird von der DGfZP herausgegeben. Es ist kostenfrei und wird als PDF-Datei per eMail verschickt. Bestellung und Abbestellung bitte formlos an die Redaktion.

ISSN 2196-0356

Verantwortlich für Inhalt (V.i.S.d.P. und gemäß § 10 Absatz 3 MDStV): Helga Zeiher.

Redaktion:

Dr. Helga Zeiher (Koordination) - helga-zeiher@gmx.de
Etta Dannemann, Dipl.-Ing. (Arch.) - ettadannemann@web.de
Elke Großer, M. A. - elke-grosser@t-online.de
Dr. Martina Heitkötter - heitkoetter@dji.de
Prof. Albert Mayr - timedesign@technet.it
Prof. Dr. Yolanda Koller-Tejeiro - koller-t@gmx.de
Satz: Anna von Garnier - post@annavongarnier.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder. Das ZpM ist als Gesamtwerk urheberrechtlich geschützt. Das Copyright liegt bei der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V., das Urheberrecht namentlich gekennzeichnete Artikel liegt bei deren Verfasser/innen.

Das Zitieren aus dem ZpM sowie die Übernahme namentlich nicht gekennzeichnete Artikel ist gestattet, solange solche Inhalte keiner kommerziellen Nutzung dienen und die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. als Quelle genannt wird. Die Redaktion bittet um Zusendung eines Belegexemplars.

Das ZpM wird mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt; Links auf Webseiten von Dritten werden auf Funktionalität geprüft. Mit Urteil vom 12. Mai 1998, Aktenzeichen 312 O 85/98 „Haftung für Links“, hat das Landgericht Hamburg entschieden, dass man durch die Anbringung eines Links die Inhalte der verlinkten Webseite ggf. mit zu verantworten hat. Dementsprechend distanziert sich das ZpM ausdrücklich von allen Inhalten der Webseiten von Drittanbietern, auf die ein Link gelegt wird. Wir machen uns deren Inhalte nicht zu eigen.

Verletzungen von Urheberrechten, Markenrechten, Persönlichkeitsrechten oder Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht auf fremden Webseiten waren nicht augenscheinlich und sind der Redaktion eben so wenig bekannt wie eine dortige Erfüllung von Straftatbeständen.