

In dieser Ausgabe

Zeitpolitik im/in Betrieb	
Zur Realisierung des Optionszeitenmodells	1
Für zeitachtsame Arbeitskultur	3
Betriebliche Freistellungsregelungen	7
Tarifvertragliche Möglichkeiten	10
Konsensuales und Kontroverses	14
Das Optionszeitenmodell Betriebliche Bedingungen	17 22
Optionszeiten: eine familienpolitische Aufgabe	25
Aus der DGfZP	
Jahrestagung 2021	28
Ein Recht auf Zeit	30
Who is who?	31
Forum	32
Veranstaltungen und Projekte	36
Neue Literatur	38
Impressum	43

Liebe Leserin, lieber Leser,

das von Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger entwickelte Konzept „Atmende Lebensläufe“ war im Herbst 2016 das Thema der DGfZP-Jahrestagung und im Sommer 2017 Thema des Zeitpolitischen Magazins. Angesichts der Tatsache, dass sich individuelle Zeitbedarfe für privates Sorgen und für Erwerbsarbeit im Lebensverlauf wandeln, geht es darum, Beschäftigten in allen Lebensphasen beides ausreichend zu ermöglichen: Einkommen und Zeit zum Sorgen – ein vielschichtiges Vorhaben, das volkswirtschaftliche, arbeits- und sozialrechtliche sowie innerbetriebliche Aspekte berührt. Zur Realisierung schlagen Autorin und Autor ein „Optionszeitenmodell“ vor, dessen Details ausgearbeitet sind und erprobt werden könnten. Auf der Jahrestagung 2020 wurde und in diesem ZpM wird dies mit dem Fokus auf Realisierungsmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis diskutiert. Wie greifen lebenszeitlich sich wandelnde private Zeitbedarfe Beschäftigter mit den je spezifischen Arbeitsprozessen und Gegebenheiten im Betrieb ineinander? Wo in solchen dynamischen Getrieben finden sich Schraubstellen für Reformen?

Auf der kommenden Jahrestagung, die in Kooperation mit der TU Berlin und der Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung in Berlin veranstaltet wird, wird es um die Bedeutung von Zeit für die Nachhaltigkeit des Konsums gehen. Zeitpolitische Perspektiven sozialökologischer Gesellschaftsgestaltung sollen aufgezeigt und diskutiert werden. Das Programm finden Sie in diesem ZpM. Sie sind herzlich eingeladen!

Zuletzt in eigener Sache der ZpM-Redaktion: Etta Dannemann und Albert Mayr haben sich leider zurückgezogen. Wir freuen uns, dass Luzia Vorspel nun hinzugekommen ist.

Haben Sie viel gute und schöne Sommerzeit!
Helga Zeiher

Thema: Zeitpolitik im/in Betrieb

KARIN JURCZYK UND ULRICH MÜCKENBERGER

Einführung ins Thema: Auf dem Weg zur Realisierung des Optionszeitenmodells

„Zeitpolitik im/in Betrieb“ – das ist ein mehrdeutiger Titel, der vielfältige Anknüpfungspunkte zu Aktivitäten und Zielen der DGfZP hat. „Zeitpolitik im Betrieb“ markiert den Schwerpunkt der Beiträge dieses Heftes: den Betrieb als Arena von Zeitpolitik, die für Beschäftigte wie für Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften zentral ist. Wir haben den betrieblichen Fokus deshalb gewählt, weil hier viel in Bewegung ist, was die Wünsche der Beschäftigten angeht, die zunehmend Zeit statt bzw. neben Geld an die erste Stelle setzen. Der Zeitschuh drückt nach wie vor, trotz oder vielleicht sogar aufgrund mancher Flexibilisierungen, der Verdichtung der Arbeit, der Digitalisierung, die die Grenzziehungen zwi-

schen Privatem und Beruflichem erschwert. Und er drückt unterschiedliche Gruppen sehr unterschiedlich: Verfügung über die erwerbsgebundene Zeit gibt es nur für wenige, aber je niedriger die Hierarchiestufe ist und je prekärer das Beschäftigungsverhältnis, umso geringer sind die Spielräume in der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Auch die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie ungleich unter Bedingungen von Homeoffice, Homeschooling, Beschäftigtenstatus und Kurzarbeit die Gewinne und Verluste der Beschäftigtengruppen in Bezug auf Zeit verteilt sind.

„Zeitpolitik in Betrieb“ unterstreicht den dynamischen Charakter des Themas: In den vergangenen Jahren haben etliche Gewerkschaften ihr Ohr nah an den Interessen der Beschäftigten gehabt und aufgrund von Mitgliederbefragungen Tarifverträge ausgehandelt, die Zeit als Wohlfandsdimension einen erstaunlich großen Platz einräumen. Die Unternehmen bewegen sich nur begrenzt, was die Berücksichtigung zeitlicher Interessen ihrer Beschäftigten angeht und formulieren Gegenargumente gegen zu viel Autonomie. Ihre Erfahrungen in der betrieblichen Praxis und die daraus resultierenden Fragen und Bedenken sind ernst zu nehmen, um in einen besseren Austausch zu kommen und machbare zeitpolitische Lösungen zu finden. Aber die Unternehmerschaft zeigt sich nicht einheitlich: einige sind sehr aufgeschlossen gegenüber lebensweltlichen Zeitinteressen, viele halten jedoch am Idealbild der starren männlichen Normalarbeitszeit und Normalbiografie fest. Es wird jedoch bewusster, was das für die Rekrutierung eines auch zukünftig hinreichend großen Erwerbspersonenpotenzials bedeutet: Insbesondere für Frauen, aber auch für die jüngere Generation gilt die selbstverständliche Erwerbs-Dominanz der tradierten Zeitmuster nicht mehr ungeteilt als Leitschnur.

In den letzten Jahren wurden neue gesetzliche Regelungen und eine Vielzahl kreativer Tarifverträge verabschiedet sowie Vorschläge für Bildungs- oder Arbeitszeitkonten entwickelt. Inzwischen wurden auch Erfahrungen damit gesammelt und ausgewertet. Zeitpolitik im Betrieb ist also in Bewegung, „in Betrieb“.

Mit diesem ZpM knüpfen wir explizit an die Diskussion zum „Optionszeitenmodell“ an, würde doch die Realisierung dieses Modells die betriebliche Praxis stark verändern. Wir haben das Modell auf der Jahrestagung 2015 einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt und im Kontext anderer innovativer zeitpolitischer Vorschläge diskutiert. Dokumentiert ist das im ZpM Nr. 28 vom Juli 2016 „Atmende Lebensläufe“ (ergänzt durch ZpM Nr. 35 vom Dezember 2019 „Arbeitszeiten lokal“).

Seitdem ist allerlei geschehen. Wir konnten von April 2017 bis Oktober 2018, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des FIS (Fördernetzwerk interdisziplinäre Sozialpolitikforschung), die Kon-

turen des Modells der „atmenden Lebensläufe“ bzw. einer „selbstbestimmten Erwerbsbiografie“ etwas genauer ausarbeiten. Wir, das waren außer uns Mitarbeiter*innen der Universität Bremen sowie des Deutschen Jugendinstituts in München. Damit nahm die Diskussion rund um das Modell deutlich Schwung auf. Vorträge vor sehr unterschiedlichen Öffentlichkeiten von Parteien und Wohlfahrtsverbänden, zwei Expert*innen-Workshops 2017 und 2018 des Projekts im BMAS, aber auch wissenschaftliche und politische Rückmeldungen aus dem In- und Ausland (etwa Frankreich) halfen uns die Argumente zu schärfen, verwiesen aber auch auf die vielen offenen Fragen zum Optionszeitenmodell. Es war uns deutlich, dass wir „am Ball bleiben“ und den Dialog vertiefen müssen, gerade zu den Belangen und Problemen im Betrieb, sonst würden wir mit der Umsetzung unseres und ähnlicher Modelle nicht weiterkommen.

Die Jahrestagung 2020, die in diesem Heft dokumentiert wird, war ein nächster Schritt, der sich vor allem auf Fragen des Modells in der betrieblichen Praxis konzentrierte. Wir führten diese Tagung gemeinsam mit dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen durch; mit dessen Direktorin Ute Klammer, einer ausgewiesenen Expertin in Sachen Lebenslauf- und Sozialpolitik, und Angelika Kümmerling gaben wir dem Thema der betrieblichen Zeitpolitik seine Konturen. Davon haben die inhaltliche Gestaltung und die Zusammensetzung der Teilnehmenden profitiert. Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

- Wie können Erwerbsbiografien entsprechend den Bedürfnissen und Erfordernissen der Beschäftigten neugestaltet werden?
- Wie kann verhindert werden, dass sich die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigtengruppen wechselseitig blockieren?
- Wie gehen optionale Zeiten für Beschäftigte mit den Interessen der Arbeitgeber*innen und der Betriebs- und Personalrät*innen zusammen?

Die Beiträge von *Ute Klammer* und *Ulrich Mückenberger* in diesem ZpM führen allgemein in diese Thematiken ein. Der Beitrag von *Angelika Kümmerling* gibt einen Einblick in konkrete tarifvertragliche und betriebliche Freistellungsregelungen und Erfahrungen, die zwischen Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter*innen diskutiert wurden. In diesem ZpM wechseln zuweilen die Textformate und versuchen, der in Bewegung befindlichen Thematik eher im Diskursstil zu folgen (oder vorauszuweichen?) – so z. B. der Vortrag von *Ulrich Mückenberger* zu Zeitpolitik im Arbeitsleben und sowie das simulierte Wandelhallengespräch von Klammer und Mückenberger, das den aktuellen Stand der Argumente zusammenfasst. Darauf folgt die wissenschaftlich-kompakte Darstellung des Optionszeitenmodells in seiner derzeitigen Gestalt von

Karin Jurczyk, zu dem von *Christina Klenner* sowie *Birgit Mock* dezidierte Positionierungen vorgenommen werden.

Eine erhebliche Besonderheit dieser Tagung, die im Schriftformat gar nicht deutlich wird, war ihre komplett digitale Durchführung, zu der uns die Covid-19-Pandemie zwang. So ungewohnt uns dies im Oktober 2020 noch war, so erstaunlich war, wie gut dies funktioniert hat. Ob es Einfluss auf die Inhalte und die Tiefe der Diskussionen genommen hat, lässt sich nicht beantworten, zumal wir aufs Beste von einer kompetenten Moderatorin, von einer Feldenkrais-Lehrerin, die uns zu Entspannung in den Pausen verhalf, sowie von einem vorzüglichen computertechnischen Experten unterstützt wurden. Durch diesen Support konnten wir einen Fishbowl sowie drei World-Cafés digital durchführen. Wir möchten uns an dieser Stelle nochmals ausdrücklich und herzlich bei ihnen sowie unseren Kooperationspartner*innen von der Uni Duisburg bedanken.

Es gibt viele gute sachliche Argumente, warum wir in Bezug auf die alltags- und lebenslaufpolitische Zeitgestaltung in Betrieben nicht zurück zur vermeintlich guten, alten Normalität zurückkehren wollen. Diesen Ruf hört man ja in Coronazeiten oft. Wir wollen vielmehr diese Krise einmal mehr zum Anlass nehmen, einer neuen Normalität der Arbeitszeit im Alltag und im Lebenslauf zum Durchbruch zu verhelfen – einer Normalität, wo Männer und Frauen auf gleicher Augenhöhe arbeiten, pflegen, sich fortbilden, fürs Gemeinwesen eintreten können.

Es gibt einige Gründe, bei allen offenen wissenschaftlichen und Umsetzungsfragen auf der politisch-praktischen Ebene optimistisch zu sein: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMfAS) zeigt erneut Interesse an einer Diskussi-

on des Optionszeitenmodells, die überparteiliche Fraueninitiative Berlin (ÜPFI) bot eine Plattform zur Vorstellung bei den kommunalen Fraktionsspitzen, ebenso auch Akteure im Ausland, v. a. in Frankreich und jetzt auch in Tschechien. Darüber hinaus gibt es Wohlfahrtsverbände wie die AWO, die den Vorschlag in ihr Grundsatzprogramm aufgenommen haben und Träger der katholischen Familienverbände, die bereit wären, in ihrem eigenen Umfeld das Modell oder zumindest einzelne Teile zu erproben. Als besonders ermutigend für eine zukunftsgerichtete Zeitpolitik nehmen wir die Gründung des Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) (Uni Duisburg-Essen/Uni Bremen) wahr, das die Tätigkeit des FIS aus dem BMAS auch in den universitären Rahmen tragen und möglichst auf Dauer stellen soll. Dieses Institut zielt vor allem auf Vernetzung und Austausch und wäre der richtige Ort, um dort unser geplantes „Optionszeitenlabor“ als Diskurszusammenhang für Akteure aus den Bereichen Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft anzusiedeln. Vielleicht wird sich einmal erweisen, dass die Corona-Pandemie – ungeachtet der von ihr verursachten Leiden und Fehlsteuerungen – die Einsicht in die Notwendigkeit von zeitpolitischen Veränderungen verstärkt und Gelegenheitsfenster für ihre Realisierung geöffnet hat.

*Dr. Karin Jurczyk, München,
stellvertretende Vorsitzende der DGfZP*

*Prof. Dr. Ulrich Mückenberger
Forschungsprofessor am DFG-Sfb 1342
„Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik“
Universität Bremen, Zentrum für europäische
Rechtspolitik (ZERP),
Mitglied im beratenden Vorstand der DGfZP*

ULRICH MÜCKENBERGER

Wege zu einer zeitachtsamen Veränderung der Arbeitskultur

Im Optionszeitenmodell geht es nicht allein um die Veränderung von Care-Zeiten, Bildungszeiten u. a., sondern auch um die Veränderung der Arbeitszeiten mit dem Ziel, diese „zeitachtsamer“ zu machen, also bewusster mit der Zeit umzugehen, die in der Erwerbsarbeit verbracht wird. Dafür gibt es eine Reihe guter Gründe. Im Folgenden werde ich Überlegungen zur Zeitachtsamkeit der Arbeitskultur vorlegen. An tarifpolitischen und an betrieblichen Beispielen werde ich zeigen, wie Arbeitszeitveränderungen auf eine solche Achtsamkeit hinsteuern.¹

¹ Dies ist eine leicht redigierte Fassung des mündlichen Beitrags zur Jahrestagung 2020. Genaue Belege finden sich bei Mückenberger (2021).

Warum zeitachtsame Arbeitskultur wichtig ist

Für die achtsame Veränderung der Arbeitskultur besteht dringlicher Anlass. Forschung und Praxisberichte über gute Arbeit sprechen von einer nicht hinnehmbaren Tendenz zur Überhitzung der Arbeitskultur. Die Überlastung der Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt nicht nur deren Wohlbefinden, sondern bedroht auch den Arbeitserfolg. Die Arbeitswelt ist körper- und gesundheitsvergessen: Der Mensch ist einfach da, wird als gesund und leistungsfähig vorausgesetzt, er „muss halt arbeiten“. Im Achten Familienbericht der Bundesregierung wird die Familienblindheit etwa des Arbeitsrechts hervorgehoben. Gebrandmarkt wird

darin die Indifferenz des Arbeitsrechts gegenüber Care-, Umwelt- oder Infrastrukturfragen. Auch die Arbeitskultur erfährt dramatische Zuspitzungen. Menschen, die mit ihrer Arbeitskraft wie ein Unternehmer, als „Arbeitskraftunternehmer“ umgehen, tendieren zur Internalisierung grenzenloser Selbstüberforderung (s. DGB 2019). Folgen sind oft Mobbing, Burn-Out und auto-aggressive, gegen sich selbst gerichtete Krankheitsbilder. Als Krankheitssymptom muss verstanden werden, wenn Arbeitnehmer*innen in sich selbst eine Rollenteilung vornehmen: Sie sind als Beschäftigte aufgabentreu, machen, was ihnen befohlen wird, selbst wenn das gesundheitsschädlich oder umweltschädlich ist, ihre Bürger*innenrolle verlagern sie dagegen in die Freizeit, in die Bürgerinitiative etc. Beispiele für diese Auto-Aggressivität: Fast die Hälfte aller Menschen haben chronische Erkrankungen (Herz, Kreislauf, Rücken, Diabetes, Depression u. a.), aber leugnen sie im Betrieb. Das kann vernünftigen Umgang mit diesen Erkrankungen verhindern (Güthlin u. a. 2020).

Zeigen sich Gegenkräfte gegen die hier nur angedeuteten Tendenzen? Von Subjektivierung der Arbeit ist die Rede etwa, wenn Beschäftigte ihre Arbeit ernst nehmen und nach ihren eigenen Sinnstrukturen umzugestalten versuchen. Oder auch von einer neuen Wertschätzung der Zeit, wie sie kürzlich bei der coronabedingten Kurzarbeit festgestellt wurde. So bezog sich der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hoffmann bei seinem Vorschlag, nach der Corona-Krise Arbeitszeiten zu verkürzen, auf Beschäftigte, die trotz der Verdiensteinbußen an Kurzarbeit schätzten, mehr Zeit auf Fortbildung und für Sorge verwenden zu können (s. auch SZ 17. 08. 2020). Aber ob diese Gegenkräfte gegen die ange deuteten Tendenzen stark genug sind, ist ungewiss.

Ich verstehe unter einem zeitachtsameren Umgang mit der Arbeitskultur, dass versucht wird, die Arbeitszeiten bewusst mit sonstigen Lebenszeiten zu konfrontieren und sie damit reflektier-, kommunizier- und veränderbarer zu machen. Das bedeutet für zeitpolitische Maßnahmen, dass verstärkt qualitative Ziele verfolgt werden, die entweder die Arbeitswelt der Beschäftigten durch Erholungs-, Kommunikations- und Qualifizierungszeiten betreffen, die die Welt der Nutzer*innen ihrer Dienstleistungen, also Dienstleistungszeiten, betreffen; oder die die außerbetriebliche Lebenswelt der Beschäftigten zum Gegenstand haben, etwa Zeiten für Pflege, Zeiten für Ehrenamt, Kultur, Gesundheit, Nachbarschaftshilfe, Sabbatzeiten. Eine darauf gerichtete Veränderung der Arbeitskultur betrifft nicht nur den Sektor bezahlter Erwerbsarbeit. Sie thematisiert die ganze Arbeit, also alle Arbeit im Kontext des Geschlechter- und des Generationenverhältnisses mit Partner*innen, mit Kindern, mit Eltern, mit Nachbar*innen usw. Sie versteht damit Struk-

tur und Sinngefüge von beruflichem und außerberuflichem Leben als einen zusammenhängenden und zusammenhängend gestaltbaren Bereich.

Felder zeitachtsamer Umgestaltung der Arbeit

Dieses zeitpolitische Ziel einer zeitachtsamen Umgestaltung der Arbeit werde ich im Folgenden in sechs Feldern konkretisieren. Ich skizziere jeweils eine strategische Ausgangsüberlegung und nenne dann Beispiele, wie Sozialpartner im Betrieb oder im Tarifgeschehen diesem Ziel nähergekommen sind. Der sechste Punkt wird bei alldem sein: wenn wir neue unbezahlte Zeiten für außererwerbliche Zwecke sicherstellen wollen, stellt sich immer auch die Frage: Wie ist da die Lastentragung zu organisieren? Wer kommt ggf. für Entgelt- und Entgeltersatzzahlung auf?

Eigenzeiten der Tätigkeiten

Eine erste Strategie besteht darin, die *Eigenzeiten der verschiedenen Berufstätigkeiten* zu entdecken, zu identifizieren und sicherzustellen. Berufliche Tätigkeiten, und zwar insbesondere personenbezogene Dienstleistungen wie z. B. in Krankenhaus, KITA und Grundschule müssen dieser Tätigkeit entsprechend mit Zeit ausgestattet werden. Oftmals sind diese Institutionen heute unter betriebswirtschaftlichen Druck, der die Zeiten für die Klienten und die Beschäftigten immer mehr eingeengt, „wegrationalisiert“, und damit auch den Arbeitserfolg begrenzt. Ein Beispiel, dieses Problem tarifpolitisch anzugehen, ist die Vereinbarung, die nach über dreijährigem Tarifkonflikt in einer großen Klinik (der Berliner Charité) erzielt wurde. Dieser Tarifvertrag hat eine im gegebenen Zusammenhang bemerkenswerte Besonderheit. Als Ziele der Vereinbarung waren der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, die Beseitigung der Überlastungen des Personals und die Garantie der Pflegequalität für Patienten formuliert. Ein Personal-Patientenschlüssel wurde festgelegt. Wieviel Personal muss z. B. in der Intensivmedizin für einen Patienten vorhanden sein, d. h. wie muss der Schlüssel beschaffen sein? Bei der Intensivpflege wurde das auf 1:1, 1:2, maximal 1:3 festgelegt, mit einem Mittelwert von 1:2. Der Schlüssel zwischen Dienstleistenden und denen, denen die Dienstleistung zugutekommen soll, ist eine Kardinalfrage. Auch bei Schüler*innen, bei Kindern in der Kita u. a. ist das ein stets umstrittenes Thema. Das ist scheinbar ein rein personalpolitisches Thema. Aber im Grunde geht es um die zielangemessenen Eigenzeiten für die jeweiligen Dienstleistungstätigkeiten.

Pausen in der betrieblichen Arbeit

Eine zweite Strategie besteht darin, *in der betrieblichen Sphäre soziale Zeiten* zu schaffen und sicherzustellen. Wir brauchen in der Erwerbsarbeit nicht allein funktionale Zeiten, die vom Arbeitsergebnis und der Arbeitsplanung her

erforderlich sind, sondern auch Zeit für soziale Bedürfnisse individueller oder kollektiver Art. Eines der interessantesten Beispiele dafür war der Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie von Nordwürttemberg-Nordbaden von 1973. Damals gab es die sogenannte „Steinkühler-Pause“, nämlich fünf Minuten bezahlte Erholungspause pro Arbeitsstunde sowie die „Bedürfniszeit“, genannt Pinkelpause, von drei Minuten pro Stunde. Auch Mindesttaktzeiten für Bandarbeit wurden festgelegt. Ziel war, Bandarbeit nicht auf kleinste Zeittakte völlig zu taylorisieren, sondern Mindesttakte vorzugeben. Das war ein qualitativer Zugriff auf Arbeitszeiten, um soziale sowie menschliche, körperliche Bedürfnisse nicht völlig dem Arbeitstakt unterzuordnen.

Zu aktuelleren Beispielen gehört, was etwa bei Daimler unter „agiles Arbeiten im Schwarm“ gefasst wird, ein Begriff, den es vor fünf Jahren noch nicht gab: In einem selbstverwalteten und aus verschiedenen Bereichen zusammengesetzten Team, Schwarm genannt, wird ein neues Projekt ausgearbeitet. Schwärme bestehen aus 5-12 Mitgliedern verschiedener Abteilungen und sind von kurzer Dauer, zwischen vier Wochen und maximal 12 Monaten. Agiles Arbeiten im Schwarm gelingt nur unter bestimmten Bedingungen: Ein Coach muss da sein, stetiges Feedback, genügend Ressourcen, Qualifikationen und Autonomie der Beschäftigten. Der Teilbetrieb, aus dem ein Beschäftigter in den Schwarm kommt, muss das Personal ersetzen und nicht einsparen. Darum muss Mitbestimmung durch den Betriebsrat bei der Personalbedarfsplanung gewährleistet sein. Wenn all das gegeben ist, erhöht das möglicherweise die Eigenzeiten, indem es soziale Zeiten bei der Arbeit erhöht.

Grenzen zwischen Arbeitszeit und übriger Zeit

Eine dritte Strategie ist ein ganz heißes Eisen: das Setzen von *Grenzen zwischen der Arbeitszeit und dem sonstigen Leben der Beschäftigten*. Im Arbeitszeitgesetz steht eine unschuldige Bestimmung: Die Arbeitnehmer*innen müssen nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Früher war das so simpel, dass wenig darüber geredet wurde. Jetzt aber ist das Feld der Entgrenzung von Arbeit, Familie und Freizeit in Bewegung. Rainer Dulger, Präsident der Arbeitgebervereinigung, dazu: „Wir haben heute in einigen Bereichen 10-11 Stunden Ruhezeiten. Wenn heute abends einer gegen 23 Uhr an seiner Präsentation feilt, dann darf er am nächsten Morgen nicht um 8 ins Büro. Dann würde er seine Ruhezeiten verletzen. Das sind Themen, über die man sprechen müsste, wie man das regeln kann, dass es unter unseren modernen Arbeitsumgebungsbedingungen gerecht wird“. Wer so redet, möchte nicht an der 11-stündigen Ruhezeit festhalten, sondern sich irgendwie daran vorbeibewegen.

Meiner Ansicht nach muss gegen solche Ansichten wie die von Herrn Dulger klar Stellung bezogen werden: Ruhezeiten einfach abschleifen, geht zeitpolitisch gar nicht. Aber wie lässt sich solche Zeit-Entgrenzung in der Praxis verhindern? Wie lässt sich E-Mailverkehr in den Abendstunden oder an Wochenenden regulieren? Kann man ihn einfach abschalten? In einigen Betrieben, die das versucht haben, protestierten Beschäftigte: Das gehe nicht, es entziehe ihnen ihre Mündigkeit.

Zeitpolitisches Nachdenken hierüber steht an. Brandneu ist der Regelungsvorschlag des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 zum „*Recht auf Nichterreichbarkeit*“ (EP 2021).² Im Zentrum steht der mit „Recht auf Nichterreichbarkeit“ überschriebene Artikel 3:

„1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die Mittel an die Hand geben, um ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wahrnehmen zu können. ... 3. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitgeber das Recht auf Nichterreichbarkeit in fairer, rechtmäßiger und transparenter Weise umsetzen.“

So erfreulich es ist, dass auf europäischer Ebene dieses brisante Problem aufgegriffen wurde, stimmt nachdenklich, dass die Bestimmungen zu seiner Implementierung ebenso vage bleiben wie Art. 3 des Vorschlags. Es bleibt abzuwarten, was in den weiteren Verhandlungen mit dem Rat aus diesem Vorschlag wird.

Neue Telearbeit

Die vierte Strategie betrifft die Telearbeit. Wie verhalten sich die Erfahrungen Beschäftigter zu den Zeitstrukturen der neuen *Telearbeit im Zuge der Corona-Krise* und zum Ziel der Zeitachtsamkeit? Corona hat zu oft ungewollter *Teleheimarbeit* geführt. Wie auf der Homepage des Bundesarbeitsministeriums zu lesen ist, waren 90% zufrieden mit dem Homeoffice während der Coronazeit (ich übrigens auch). Zwei Drittel der Beschäftigten würden auch nach Corona gerne in gewissem Umfang Homeoffice-Arbeit weiterführen. Als Gründe werden genannt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, weniger Mobilitätsstress durch dauerndes Unterwegssein und damit auch die geringere Vernutzung der Umwelt. Nach ersten Berichten wird in dieser Telearbeit oft eine höhere Arbeitsleistung erbracht als in der regulären Arbeitszeit. Die Teleheimarbeit ist, so meine ich, eine neue Zwischenform der Zivilisierung der Zeitkultur *in der Arbeit*. Denn sie erlaubt mehr Vereinbarkeit mit privaten Zeiten und mehr Eigengestaltung und eigene zeitliche Disposition über Zeit. Wichtig ist das Schaffen von Arbeits-

² Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL) (P9_TA-PROV(2021)0021).

und Ruhezeitregelungen für Homeoffice (DGB 2020) – auch als Abwehr der Gefahr, dass diese Regelungen einfach geschliffen werden.

Optionszeiten

Eine fünfte Strategie betrifft eine *neue Balance zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit*. Besonders Care-Arbeit im Alltag und im Lebenszyklus sind wahrzunehmen und sicherzustellen. Auf diesen wichtigen zeitpolitischen Aspekt der Zivilisierung der Arbeitskultur zielt das *Optionszeitenmodell*. Erstrebenswert ist die Entwicklung eines Systems zeitlicher Ziehungsrechte („*drawing rights*“), das einerseits Beschäftigten Optionsrechte für zweckgebundene Freistellung von Erwerbsarbeit über die Biografie hinweg eröffnet und andererseits zweckgerechtes Tragen der Lasten dafür fair regelt. So kann eine Brücke zwischen der Zeiterfahrung im außerberuflichen Alltag und derjenigen im Berufsleben entstehen. Einige Erfahrungen damit werden in diesem ZpM in anderen Beiträgen geschildert. Hier nur Stichworte: Einer der frühesten zeitbezogenen Tarifverträge war der zwischen EVG und Deutscher Bahn von 2016. Den Beschäftigten wurde die Wahl eingeräumt zwischen 2,62% Lohnerhöhung und sechs bezahlten Urlaubstagen im Jahr. Im Januar 2018 hatten davon bereits 56% der Beschäftigten die zeitliche Freistellung bevorzugt, was darauf hindeutet, dass es da Bedürfnisse gibt. Frühere Demografie-Tarifverträge wurden in der Chemieindustrie 2008 und später abgeschlossen. Wegweisend war hier die Frage: Wie können demografische Altersstruktur- und Gesundheitsanalysen der Beschäftigten einzelner Betriebe dazu beitragen, die Arbeitsgestaltung menschengerechter zu reorganisieren? Auch der Metall-Bildungsteilzeit-Tarifvertrag von 2015, der zum ersten Mal ein Ziehungsrecht für Bildungszeiten einräumt, ist ein Beispiel. Noch deutlicher ist der Metalltarif von Februar 2018, der die Wahlmöglichkeit einräumt, sechs Tage statt eines tariflichen Zusatzgeldes freinehmen zu können, und dann auf diese sechs Tage noch vom Arbeitgeber zwei Tage Freizeit aufgestockt zu bekommen, wenn diese Zeit für private Pflege bestimmt oder auf Schichtbelastung zurückzuführen ist. Die zielgerichtete tarifliche Förderung von Care-Zeiten ist eine bedeutsame zeitpolitische Leistung, die offenbar von Beschäftigten auch gut angenommen wird. Dieses neue Gleichgewicht zwischen optionalen Zeiten und Erwerbszeiten anzustreben, ist nicht das Neue des Optionszeitenmodells. Neu ist vielmehr der Versuch, solches Gleichgewicht zu einem systematischen Bestandteil der Arbeitskultur zu machen und rechtlich zu verankern.

Wer trägt die Lasten?

Die sechste und letzte Strategie schließt daran an: Kann man einer niedrig verdienenden Person, einer Verkäufer*in etwa, zumuten, ein Ziehungsrecht zu nutzen und dafür den Lohn einzubüßen? *Wie werden eigentlich die Lasten getragen?* Das Optionszeitenmodell enthält dafür ein System der Lastentragung, das von einzelnen heute schon geltenden Normen ausgeht, diese aber zu einem System verallgemeinert:

- Bei Tätigkeiten zugunsten der Gesellschaft, die aus der Erwerbsarbeit abgezweigt werden, muss wie beim Elterngeld eine Lohnersatzleistung aus Steuermitteln gezahlt werden.
- Bei Tätigkeiten zugunsten des Unternehmens, bei denen Optionsrechte z. B. für berufliche Bildung gezogen werden, muss das Unternehmen dafür Lohn weiterzahlen.
- Bei Tätigkeiten der Arbeitenden für sich selbst, für persönliche Bedürfnisse, muss im Ausgangspunkt das Individuum selber die Kosten tragen.
- Wir sehen aber eine Mindestentgeltersatzleistung für die Entnahme solcher optionaler Zeiten vor, die gerade Geringverdienern oder Arbeitslosen nicht nur erträglich macht, solche Zeiten zu „ziehen“, sondern ihnen u. U. sogar einen Anreiz dazu verschafft.

Im Einzelnen muss noch einiges näher geklärt werden. Gesellschaftlich wichtig ist vor allem, dass auf diese Weise eine neue und systematische Verknüpfung von Erwerbsarbeit mit anderen Lebenstätigkeiten hergestellt wird. Daraus könnte eine neue Zeitkultur im Erwerbsleben folgen. Ob sich solche Hoffnungen auch tatsächlich erfüllen, wäre zu erforschen. Es werden viele Veränderungen innerhalb und zwischen individueller, gruppenmäßiger, gewerkschaftlicher Interessenvertretung der Unternehmensseite und staatlichen Akteuren erforderlich sein, um ein so großes Ziel zu erreichen.

Zitierte Literatur

DGB-Index Gute Arbeit (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland, Berlin: DGB, Dezember 2020.

DGB (2019): Index Gute Arbeit, Report 2019: Arbeiten am Limit, download unter www.dgb-index-gute-arbeit.de (aufgerufen 18.06.2021).

Güthlin, C. / Köhler, S. / Dieckelmann, M. (2020): Chronisch krank sein in Deutschland. Zahlen, Fakten und Versorgungserfahrungen. Institut für Allgemeinmedizin der Goethe-Universität, Frankfurt am Main.

Mückenberger, Ulrich (2021): „Zeit und Familie im Focus des Rechts: Wege zur zeitachtsamen Veränderung der Arbeitskultur“, in: Stimme der Familie (hg. vom Familienbund der Katholiken), 68. Jg., Heft 2/2021, S. 3-13

UTE KLAMMER

Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen?

Potenziale und Konflikte von Freistellungsregelungen in der betrieblichen Praxis

Gesellschaftspolitischer Kontext: Zeitnot und Zeitwünsche in der „Adult Worker“-Gesellschaft

Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels haben „Zeitrechte“ in der Arbeitswelt in den vergangenen Jahren eine zunehmende Bedeutung bekommen. Ein Grund hierfür liegt in der Verschiebung des deutschen Erwerbs- und Geschlechtermodells vom „male breadwinner model“ zum so genannten „adult worker model“ (zuerst Lewis 2001). Mit dem – teilweise gewünschten und individuell notwendigen, aber auch politisch im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie und nationaler „Aktivierungspolitiken“ eingeforderten – vermehrten Einstieg von Frauen in die Erwerbsarbeit stellt sich immer drängender die Frage, wer die „andere“ Arbeit leisten soll: Sorge für Kinder und Pflegebedürftige. Denn auch Hausarbeit und Selbstsorge verlangen nach Zeitkontingenten, die im „Adult Worker Model“ nicht mitgedacht sind. Auch steigende Bedarfe, sich durch Weiterbildung für neue berufliche Herausforderungen zu qualifizieren und die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten oder Bedürfnisse nach einem gestuften Übergang in den Ruhestand erfordern Zeitkontingente jenseits vollzeitiger Erwerbsarbeit. Schließlich tragen Individualisierung und veränderte Wertvorstellungen dazu bei, dass Menschen vermehrt Bedarfe für Zeitrechte in der Erwerbsarbeit artikulieren. So stellen auch wissenschaftliche Berichte wie der 7. Familienbericht (BMFSFJ 2006) oder der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2017) die Bedeutung von Zeitrechten im Arbeitsleben heraus und betonen die Bedeutung der Möglichkeit von Beschäftigten, „atmende Lebensläufe“ selbstverantwortlich gestalten zu können. Besonders weit in seinen Forderungen geht der Deutsche Juristinnenbund mit seiner Forderung nach einem „Wahlarbeitszeitgesetz“, das Betriebe dazu verpflichten würde, auf der Basis gesetzlicher Rahmenvorgaben zu prüfen, welche Arbeitszeitoptionen und -modelle sie ihren Beschäftigten anbieten können (djb 2015).

Wie Auswertungen auf Basis des SOEP zeigen, sind unerfüllte Arbeitszeitwünsche keineswegs ein Randphänomen. In den mittleren Lebensjahren ist fast die Hälfte der Befragten dauerhaft unzufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Insgesamt dominieren Verkürzungswünsche, die bei Männern ausgeprägter sind als bei Frauen. Verlängerungswünsche spielen dagegen bei Frauen eine größere Rolle, vor allem, wenn sie über 30 Jahre alt sind (Schmidt u. a. 2020).

Politischer Ausbau von Zeitrechten

Entsprechend hat es von politischer Seite seit einigen Jahren einen Ausbau der Zeitrechte von Beschäftigten gegeben. Zu schon länger bestehenden Zeitrechten – wie dem Mutterschutz, der der Gesundheit der Mütter im Umfeld der Geburt dient und der 1996 eingeführten, zwischenzeitlich reformierten Altersteilzeit oder der Weiterbildungszeiten (Bildungsurlaub) – setzte das Teilzeit- und Befristungsgesetz 2000 einen neuen Akzent durch die Einführung eines (wenn auch an Bedingungen gebundenen) „Recht auf Teilzeit“. In den vergangenen Jahren wurden, beginnend mit der Elternzeit-/Elterngeldreform von 2007, insbesondere Zeit- (und Geld-) Rechte im Umfeld der privaten Sorgearbeit ausgebaut. Dies erfolgte zunächst vor allem im Feld der elterlichen Kinderbetreuung, wo finanzielle Anreize gekoppelt wurden an bestimmte Zeitmuster (Teilzeit, gemeinsame Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Eltern) und zuletzt dann auch durch Anrechte auf Auszeiten für Pflege (Familienpflegezeit u. a.). Ein lang diskutiertes neues gesetzliches Zeitrecht der aktuellen Legislaturperiode ist die Einführung der „Brückenteilzeit“: Seit Anfang 2019 können Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren reduzieren – mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

Die gesetzlich verbrieften Zeitrechte in der Arbeitswelt werden zunehmend flankiert, aber auch erweitert durch tarifliche und betriebliche Instrumente der Zeitpolitik. Dabei greifen die drei Regulierungsebenen – Regulierung per Gesetz, per Tarifvertrag oder auf der betrieblichen Ebene – häufig ineinander: Während Gesetze umfassenden Charakter haben, regeln Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Bedingungen für den jeweiligen Tarifbereich bzw. Betrieb. Das Spektrum reicht von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zur Ausgestaltung gesetzlicher Rahmengesetze – wie im Feld der Altersteilzeit – über die Etablierung vielfältiger Formen von Arbeitszeitkonten zu definierten Wahloptionen zwischen Zeit und Geld. Ebenso vielfältig sind die hiermit verbundenen Motive: Die Notwendigkeit, gesetzliche Vorgaben im Betrieb mit Leben zu füllen, kann sich mit Interessen, als attraktive Arbeitgeber Personal zu binden, ebenso verknüpfen wie mit dem Motiv, über Zeitoptionen Personal abzubauen (wie es vielfach mit dem Instrument der Altersteilzeit praktiziert wurde) oder

schwankende Auftragseingänge abzufedern (wie es häufig über Arbeitszeitkonten getan wird).

Bedeutungsgewinn tariflicher und betrieblicher Zeitrechte

Seit einigen Jahren lässt sich auch auf tarifvertraglicher Ebene eine stark gestiegene Bedeutung der Zeitpolitik konstatieren. Seifert spricht sogar von einer „Renaissance der Arbeitszeitpolitik“ (Seifert 2014). Hinzuweisen ist hier etwa auf den 2006 zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Stahl abgeschlossenen „Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels in der Eisen- und Stahlindustrie“, auf den 2008 in der chemischen Industrie abgeschlossenen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“, auf den Tarifvertrag „Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die ostdeutsche chemische Industrie“ (2011), auf den „Demografietarifvertrag“ zwischen der Deutsche Bahn AG und der EVG (2012) sowie auf den Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg (Februar 2018), in dessen Rahmen „mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit“ eine zentrale Rolle spielte (IG Metall 2018) und ebenso auf das von ver.di und DPAG 2011 vereinbarte Zeitwertkontenmodell und die Kombination mit der Altersteilzeit.

Der wegweisende erste Demografie-Tarifvertrag, den die IG BCE bereits 2008 abgeschlossen hat („Lebensarbeitszeit und Demografie“), bietet eine tarifliche Altersvorsorge, Langzeitkonten und Altersteilzeit. Betriebsrät*innen und Arbeitgeber*innen entscheiden von Betrieb zu Betrieb, welches Instrument für die Beschäftigten am besten passt. Die notwendigen finanziellen Rücklagen dafür legen die Arbeitgeber*innen in Form eines Demografie-Fonds an. Diesem frühen Meilenstein folgten zahlreiche weitere Tarifbeschlüsse. 2018 erregte vor allem der viel beachtete Tarifabschluss der IG Metall Aufmerksamkeit, der, abgesichert durch eine Mitgliederbefragung, neue Zeitrechte bzw. eine partielle Substituierbarkeit von Zeit und Geld zum Thema machte. Beschäftigte erhielten hiermit mehr Wahlfreiheit bei der Arbeitszeit: Eingeführt wurde ein allgemeiner Anspruch, für maximal zwei Jahre die Arbeitszeit auf 28 Stunden pro Woche zu reduzieren. Statt einer Gehaltszulage können Beschäftigte, die Kinder unter acht Jahren oder pflegebedürftige Angehörige haben, das Plus beim Urlaubsgeld in sechs zusätzliche freie Tage umwandeln, zwei weitere bekommen sie von der Arbeitgeberseite dazu. Auch in vielen anderen Branchen und Betrieben sind „Zeitrechte“ und „Arbeitszeitoptionen“ inzwischen ein zentrales Thema der Personalplanung und -politik.

Das erklärte Ziel der von gewerkschaftlicher Seite geforderten „neuen Ordnung der Arbeit“ ist, „dass Männer und Frauen

gleichgestellt am Arbeitsleben teilhaben und – unabhängig vom Geschlecht – größtmögliche Gestaltungsspielräume bei der individuellen Lebensplanung über die gesamte Erwerbsbiografie bestehen“ (Hoffmann u. a. 2015: 504). Leitbild ist „ein neues, flexibles Normalarbeitsverhältnis mit der traditionellen Schutzfunktion, die ein unbefristeter Arbeitsvertrag bietet, aber erweitert um Optionen für eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf“ (Bosch 2015: 491, ähnlich Smolenski/Schildmann 2014).

Widerstände gegen lebensphasenbezogene Arbeitszeitoptionen kommen dagegen von Arbeitgeberseite, u. a. mit dem Hinweis auf das durch Arbeitszeitreduzierungen wegfallende Arbeitsvolumen in Branchen mit Fachkräftemangel sowie mit Verweis auf Schwierigkeiten der betrieblichen Organisation. Exemplarisch hierfür ist eine von Gesamtmetall und IW Köln publizierte Studie zum Thema „Ökonomische Auswirkungen der Familienarbeitszeit auf die Metall- und Elektro-Industrie“, in der vor weitreichenden Folgen gewarnt wird: „Es wäre (...) widersinnig, eine Erschließung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen mit einer Verkürzung des Arbeitskräftepotenzials von Männern herbeiführen zu wollen“ (Leutz/Schäfer 2017: 22).

Befunde zur Nutzung von Arbeitszeitoptionen

In der Literatur werden die Entwicklung, die Regelungen sowie Verbreitung und Inanspruchnahme von Arbeitszeitmodellen umfangreich thematisiert. Demgegenüber gibt es bisher wenig Literatur, die die Prozesse und Erfahrungen der betrieblichen Umsetzung in den Blick nehmen. Insbesondere zu den neuen tariflichen Regelungen, zum Zusammenspiel von gesetzlichen und tariflichen Zeitrechten sowie zu der Situation in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) fehlt es bisher an Erkenntnissen. Der Fokus der bislang vorliegenden Literatur liegt auf betrieblichen Faktoren, die eine Nutzung von Arbeitszeitmodellen behindern, etwa fehlenden Personalressourcen oder betrieblichen Normen. Wichtige erste Erkenntnisse sind hier dem Projekt „Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf“ (AZOLA) zu verdanken (Klenner/Lott 2016). Die Autorinnen geben auf der Basis von Betriebsfallstudien (Betriebe mit Schichtarbeit: Polizeidienststellen, Krankenhäuser, Unternehmen der Chemie- und Metallindustrie), auf der Basis von Interviews mit Beschäftigten, Expert*innen, Personalverantwortlichen, Betriebsratsmitgliedern und Führungskräften einen umfassenden Einblick in die Umsetzung von Arbeitszeitrechten auf betrieblicher Ebene zum Zeitpunkt der Untersuchung (ca. 2014-2015). Wie deutlich wird, beeinflussen betriebliche Faktoren maßgeblich, ob die Nutzung von Arbeitszeitoptionen akzeptiert und unterstützt wird oder ob die Inanspruchnahme behindert bzw. verhindert wird. Unterschiede ergeben sich je nach Art des Zeitrechts. So können

Elternzeiten und zeitweilige Freistellungen in der Regel realisiert werden, während andere Optionen, etwa die Reduzierung von Arbeitsstunden, weniger akzeptiert und mit Umsetzungsproblemen behaftet sind. Dabei unterscheiden sich die Bedingungen und Barrieren für die Nutzung nach Geschlecht und nach Position in der betrieblichen Hierarchie. Zu den betrieblichen Einflussfaktoren gehört, ob sich Interessierte zur Inanspruchnahme berechtigt fühlen – eine Akzeptanzkultur braucht Unterstützung durch Kolleg*innen und Vorgesetzte. Aber auch die betriebliche Arbeitsteilung, geschlechterbezogene und berufsethische Normen, Arbeitsorganisation, Personalressourcen, betriebliche Diskurse, Handeln von Führungskräften, Personalrät*innen sowie „Pionier*innen“ bzw. Wegbereiter*innen einer neuen Praxis erweisen sich als wichtige Faktoren.

Mehr Arbeitszeitautonomie für die einen, mehr Druck für die anderen? Chancen und mögliche Risiken individueller Arbeitszeitrechte

Ohne Zweifel stellt das gewachsene Portfolio gesetzlich und tariflich verbriefter Zeitrechte der Beschäftigten vieler Betriebe vor große personalpolitische Herausforderungen. Zum einen haben wir es nicht nur bei den Beschäftigten mit neuen Herausforderungen bezüglich der Synchronisierung von Tätigkeiten (z. B. durch neue Vereinbarkeitsanforderungen im „Adult Worker Model“) und Diachronisierungsanforderungen (z. B. durch neue Anforderungen an die Aufrechterhaltung von Beschäftigungsfähigkeit und Lebenslanges Lernen) zu tun. Auch Unternehmen sehen sich neuen Herausforderungen der Synchronisierung (z. B. schnelle Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Märkte) und Diachronisierung (z. B. Personalbindung in Zeiten des Fachkräftemangels) gegenüber. Diese Syn- und Diachronisierungsbedarfe stimmen aber nicht unbedingt überein, sondern können konfliktieren (Klammer 2008).

Zudem stellen sich mit zunehmenden Zeitrechten der Beschäftigten vermehrte Anforderungen an die innerbetriebliche Arbeitsorganisation und den Interessensausgleich zwischen den Beschäftigten. Wie sich anhand der bisherigen Studien zur Nutzung und betrieblichen Umsetzung von Zeitrechten andeutet, erfordern die freiwerdenden Arbeitsvolumina anspruchsvolle betriebliche Strategien zur Füllung der entstehenden „Lücken“. Temporäre Auszeiten wie auch Arbeitszeitreduzierungen (und -wiederaufstockungen) führen regelmäßig zu der Frage: Wie wird die Arbeit umorganisiert, wer übernimmt die Arbeitsaufgaben? Zeigen sich Spannungen und Tendenzen der Entsolidarisierung zwischen Beschäftigten, wenn der Mehraufwand in der Arbeit bei Inanspruchnahme von Zeitoptionen durch Kolleg*innen nicht aufgefangen wird? Gibt es temporäre „Vertretungen“ – oder führen die (in Anspruch genommenen) Rechte der

einen zu einer Mehrbelastung der anderen? Sind mehr Zeitrechte daher – wie es von Arbeitgeber*innenseite vorgebracht wird – eine betrieblich nicht zu schulternde zusätzliche Belastung, oder können sie bei guter Personalplanung zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen und damit auch zur Vermeidung sonst entstehender Fluktuations- und Rekrutierungskosten führen? Können sie bei Restrukturierungsbedarf und personellen Überkapazitäten möglicherweise sogar (wie Kurzarbeit) einen willkommenen Beitrag zur Reduzierung der Personalausgaben leisten? Können „Vertretungen“ (z. B. Elternzeitvertretung) ein Einstiegsticket und damit eine Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt bieten – oder verstärkt sich mit dem weiteren Ausbau der Zeitrechte eines Teils der Erwerbstätigen die Gefahr, dass sich die von einigen Wissenschaftler*innen diagnostizierte „Dualisierung“ des deutschen Arbeitsmarktes (Dingeldey 2010, Eichhorst/Tobsch 2015, Eichhorst/Marx 2011) und damit die Segmentierung in gut gesicherte Beschäftigte und prekär Erwerbstätige weiter verschärft?

Hier bedarf es weiterer Forschung und der Herausarbeitung von Good Practice-Beispielen, um sicherzustellen, dass sich gesetzliche, tarifliche und betriebliche Zeitrechte in der betrieblichen Praxis langfristig zum Nutzen von Beschäftigten und Unternehmen umsetzen lassen.

Zitierte Literatur

- BMFSFJ (Hrsg.) (2006): Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, BT-Drs. 16/1360 vom 26.04.2006, Berlin.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, BT-Drs. 18/12840 vom 21.06.2017, Berlin.
- Bosch, G. (2015): Eine neue Ordnung der Arbeit: Herausforderungen für die Politik. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.), Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main/New York: Campus: 480-499.
- Dingeldey, I. (2010): Agenda 2010: Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik. In: APUZ 48/2010.
- djb-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht (2015): Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz. In: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, H. 3/2015. www.djb.de/djbz-zeitschrift-des-deutschen-juristinnenbundes/detail/djbz-2015-heft-3 (Abfrage: 10.10.2020).
- Eichhorst, W. / Marx, P. (2011): Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0958928710385731 (Abfrage: 10.10.2020).
- Eichhorst, W. / Tobsch, V. (2015): Not so standard anymore? Employment duality in Germany. In: Journal for Labour Market Research, Jg. 48 No. 2: 81-95.
- IG Metall (2018): Ein starker Tarifabschluss: Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Pressemitteilung Nr. 22/2018. www.igmetall.de/presse/pressemitteilungen/ein-starker-tarifabschluss-mehr-geld-und-mehr-selbstbesti (Abfrage 31.07.2020).

Hoffmann, R. / Bogedan, C. (Hg.) (2015): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main/ New York: Campus.

Klammer, U. (2008): Business cycle and life cycle – conflicting or complementary? Towards a life course policy integrating different interests and actors. In: Brandl, Sebastian/Hildebrandt, Eckart/Wotschak, Philip (Hg.): Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Düsseldorf: HBS: 43–68.

Klenner, C. / Lott, Y. (2016): Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 04, Düsseldorf. www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf (Abfrage: 6. 10. 2020).

Leutz, M. / Schäfer, H. (2017): Ökonomische Auswirkungen der Familienarbeitszeit auf die Metall- und Elektro-Industrie, Berlin. www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/170209-studie-familienarbeitszeit_v1.0.pdf (Abfrage: 17. 10. 2020).

Lewis, J. (2001): The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: Social Politics 8: 52-70.

Schmidt, T. / Matiaske, W. / Seifert, H. / Tobsch, V. / Holst, E. (2020): Verlaufsmuster tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeiten im Lebensverlauf. Working Paper der Forschungsförderung der HBS Nr. 173. Düsseldorf: HBS.

Seifert, H. (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. WISO Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Smolenski, T. / Schildmann, C. (2014): Plädoyer für ein neues „Normalarbeitsverhältnis“. In: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 6/2014: 9-12.

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen,

Fakultät Gesellschaftswissenschaften.

Direktorin des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

ANGELIKA KÜMMERLING

Tarifvertragliche und betriebliche lebenslaufbezogene Arbeitszeitverkürzung und Freistellungsmöglichkeiten

Hintergrund und Einführung

Zeitbedarfe sind vielfältiger geworden – dies liegt auf der einen Seite an den Beschäftigten, deren Lebensentwürfe und -wirklichkeiten diverser und gleichberechtigter geworden sind, sowie an Lebensphasen, die sich nicht (mehr) klar voneinander abgrenzen lassen, sich gegebenenfalls sogar wiederholen und vor allem, die unabhängiger vom Lebensalter als in früheren Zeiten geworden sind; etwa aufgrund von Lernzeiten, die sich über das gesamte Berufsleben erstrecken und/oder neue Partnerschaften und Familiengründung(en). Auf der anderen Seite haben Betriebe und Unternehmen, ausgelöst durch den Megatrend Globalisierung und verstärkt durch die Anforderungen und Möglichkeiten der Digitalisierung, ein zunehmendes Flexibilitätsbedürfnis. Gelöst werden sollten die Zeitprobleme durch den zunehmenden Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle, diese sollen gleichzeitig die Interessen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen bedienen, also in der Lage sein, sowohl Arbeitsspitzen aufzufangen als auch den zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten, insbesondere von Eltern, entgegenzukommen. Vor diesem Hintergrund hat es sich eingespielt, flexible Arbeitszeiten als eine win-win-Situation darzustellen. Dabei wird häufig übersehen, dass Flexibilitätsanforderungen und -bedürfnisse von Betrieben und Beschäftigten im diametralen Widerspruch zueinander stehen können, insbesondere, wenn die Bedarfe spontan auftreten und nur kurzfristig kommu-

niziert werden können: Flexibilität des einen bedeutet immer auch Flexibilität des anderen. Und während der Anteil von Beschäftigten mit der Möglichkeit, ihre Arbeitszeit (in Grenzen) zu variieren, tatsächlich steigt (Ellguth/Gerner/Zapf 2018), zeigt sich weiterhin eine hohe Diskrepanz zwischen realisierten und präferierten Arbeitszeiten (Weber/Zimmert 2018). Hierfür spielen zwei Gründe eine Rolle: Einerseits werden existierende Flexibilitätsinstrumente vor allem im Sinne der Arbeitgeber eingesetzt (Zapf/Weber 2017) und andererseits sind Flexibilitätsanforderungen der Arbeitnehmer*innen vielfältiger geworden. Während sich frühere Flexibilitätsbedarfe durch die klassische Rollenaufteilung „Vater vollzeiterwerbstätig“, „Mutter nicht oder nur teilzeiterwerbstätig“ lösen ließen, haben die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit und die vielfältigen Care-Aufgaben neuen Druck aufgebaut. Gefragt ist nicht mehr nur eine spontan-situative, auf dynamische Ereignisse reagierende Flexibilität, wie sie Gleitzeit- und Kurzzeitarbeitszeitkonten bieten, sondern es werden langfristige bzw. auf Lebensphasen orientierende Flexibilitätsmodelle notwendig, die einen zeitlichen Spielraum bieten, der nicht ins berufliche oder finanzielle Abseits führen könnte. Insbesondere Väter verzichten auf eine familienbedingte Reduzierung ihrer Arbeitszeit, weil sie negative Effekte für ihre berufliche Entwicklung fürchten (Samtleben/Schäper/Wrohlich 2019). Maßnahmen, die den Tagesablauf flexibler gestalten, reichen daher in der aktuellen Lage nicht, um den veränderten

	Temporäre AZ-Verkürzung (ohne Lohnausgleich)	Wahloption: Zeit statt Geld	Anspruchsberechtigt	Einspruchsrecht des Arbeitgebers
EVG	ja	ja	alle Arbeitnehmer*innen	nein
IG BCE	ja – mindestens 32 Stunden	ja (Zukunftskonto)	Alle Arbeitnehmer*innen, abhängig von der jeweiligen freiwilligen Betriebsvereinbarung	abhängig von der jeweiligen freiwilligen Betriebsvereinbarung
IG Metall	ja – mindestens 28 Stunden	ja (T-Zug, wobei die Freizeit mehr Wert ist als das Geld: dieser Wahl- option liegt also ein Teil- lohnenausgleich für die Arbeits- zeitverkürzung zugrunde	Beschäftigte mit betreuungs- pflichtigen Kindern, Pflegende, Schichtarbeiter*innen; gekoppelt an Betriebszugehörigkeit	ja, teilweise
Ver.di (Deutsche Post)	ja	ja	alle Arbeitnehmer*innen	ja, teilweise

Tabelle 1: Die neuen Tarifverträge mit Recht auf Arbeitszeitverkürzung und Wahloption (Eigene Zusammenstellung)

Bedürfnissen der Beschäftigten zu entsprechen: Gleichstellungspolitische Fortschritte lassen sich nur mit der zusätzlichen Einführung von lebensphasenorientierten Instrumenten erreichen.

Tarifverträge mit Wahloption als neue Lösungen

Gewerkschaften haben auf diese veränderte Bedarfslage reagiert und mit der „Wahloption“ ein innovatives Instrument geschaffen, das es ermöglicht, die individuelle Arbeitszeit in Abhängigkeit der spezifischen Bedürfnisse im Lebensverlauf zu variieren. Über deren Ausgestaltung, Nutzung und (gleichstellungspolitische) Auswirkungen haben wir auf einem Panel mit sechs Vertreter*innen aus der gewerkschaftlichen und betrieblichen Praxis diskutiert: Marion Hackenthal (IG BCE), Sophie Jänicke (IG Metall), Andreas Müller (EVG), Norbert Reuter (ver.di) sowie Jan-Hendrik Leschke und Elke Heitmüller (Volkswagen).

Die Wahloption gibt es grob skizziert in zwei Varianten: Variante 1 ermöglicht die Verkürzung der Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum mit entsprechender Anpassung des Entgelts. Nach diesem Zeitraum fällt die Arbeitnehmer*in auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurück. Die Teilzeitphase ist also zeitlich befristet und das Risiko langfristiger Nachteile durch Teilzeitarbeit wird reduziert. Variante 2 stellt die eigentliche Wahloption dar. Die Arbeitnehmer*innen haben die Möglichkeit, zwischen einer klassischen Tarifierhöhung und freier Zeit zu wählen, die häufig in Form freier Tage oder zusätzlichen Urlaubs gewährt wird oder aber auch die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt.

Zudem lassen sich die entsprechenden Tarifverträge darin unterscheiden, ob die Gewährung der Wahloption anlassbezogen ist, sich also nur an bestimmte Beschäftigtengruppen richtet, oder inklusiv ist. Tabelle 1 gibt eine knappe Übersicht über die wesentlichen Bestandteile der Tarifverträge.

Insgesamt herrscht bei den Diskutant*innen der Eindruck vor, dass die neuen Tarifverträge und insbesondere die Zeit-Geld-Optionen sehr gut von den Beschäftigten angenommen werden. Das wird auch durch interne Erhebungen der Gewerkschaften oder vorläufige Studien (z. B. Pfahl/Reyß 2020) bestätigt. Bei der Deutschen Post ließ sich eine Verdopplung der Nutzeranteile in zwei Jahren feststellen. Bei allen Erfolgen mit den neuen Modellen werden drei noch offene Fragen kritisch betrachtet. Erstens: Welche Auswirkungen haben die neuen Zeit-Geld-Optionen und die reversible Teilzeitoption in gleichstellungspolitischer Hinsicht? Zweitens: Welche Auswirkungen hat die Ziehung der Zeitoption auf die Arbeitsverdichtung? Drittens: Welche Auswirkungen haben Zeit-Geld-Optionen vor dem Hintergrund bestehender sozialer Unterschiede auf die Belegschaft?

Wie wirken (die neuen) Zeitmodelle in gleichstellungspolitischer Hinsicht?

An sich geschlechterneutrale Maßnahmen wie die Einführung von Gleitzeitregelungen, Arbeitszeitkonten, Pflegezeit, Homeoffice haben in der Realität häufig geschlechtsspezifische Wirkungen: Es sind in der Regel Mütter, die eine zwölfmonatige Elternzeit in Anspruch nehmen, während Väter sich auf die sogenannten Partnermonate beschränken; es sind Frauen, die das Recht auf Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, und es sind Frauen, die aufgrund von Pflegeverpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ihre Arbeitszeit reduzieren oder nicht erhöhen. Auch das betriebliche Angebot an flexiblen Arbeitszeitinstrumenten wird geschlechtsspezifisch genutzt. So zeigt die Studie von Lott (2019), dass Männer flexible Arbeitszeitarrangements nahezu ausschließlich dazu nutzen, länger zu arbeiten. Auch Frauen mit flexiblen Arbeitszeitarrangements arbeiten länger als Frauen ohne diesen Zugang, wenden dabei aber gleichzeitig mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf. Das Gegenteil ist bei den Männern zu beobachten

(Lott, 2019: 7). Eine geschlechtsspezifische Nutzung eigentlich neutraler Instrumente entspricht auch den Beobachtungen der Gewerkschafter*innen und den Vertreter*innen der betrieblichen Praxis. So stellt Andreas Müller (EVG) fest, dass die in den Tarifverträgen der EVG angebotene Freistellungsoption häufiger von Frauen als von Männern gewählt wird. Marion Hackenthal betont, dass arbeitszeitbezogene Maßnahmen sich anders auf Männer und Frauen auswirken, „weil ihre Lebensrealitäten unterschiedlich sind“. Diese Faustregel scheint jedoch in einigen Beschäftigtengruppen eine weniger starke Gültigkeit zu haben. Insbesondere im Bereich der Engpassqualifikationen stellt Elke Heitmüller (Volkswagen) keine Unterschiede mehr in den Arbeitszeitansprüchen von Männern und Frauen fest. Das gelte sowohl für ortsflexibles als auch zeitflexibles Arbeiten.

Wie wirken die neuen Zeitrechte auf die Arbeitsverdichtung?

Untersuchungen zu Umsetzungen von Zeitrechten auf betrieblicher Ebene zeigen diesbezüglich durchaus Konfliktpotential, dies gilt insbesondere dann, wenn der Zugang zu diesen Zeitrechten nicht allen Beschäftigten zusteht und wenn der durch die Inanspruchnahme der Zeitrechte entstehende Mehraufwand bei den Kolleg*innen nicht durch eine adäquate und vorausschauende Personalplanung aufgefangen wird (Klenner/Lott 2016), sondern die Arbeit auf die bestehende Belegschaft umverteilt wird oder gar von den betroffenen Beschäftigten selbst durch verdichtetes Arbeiten aufgefangen werden muss. Das Thema Arbeitszeitverdichtung wird von den Gewerkschaften mit Sorge betrachtet, wobei der Zugang schwierig ist: „Es ist eher der Fall, dass die Arbeitgeber bereit waren, den Zukunftsbetrag in Zeit zu gewähren als Einblicke in die Personalplanung zu gewähren. Das heißt, das Thema Arbeitszeitverdichtung schleppen wir weiter mit (Marion Hackenthal, IG BCE). Das Risiko der Arbeitsverdichtung ist bereichsspezifisch ausgeprägt: „Es ist kein Problem im Schichtdienst – die Lok muss besetzt sein. Anders ist es allerdings in der Verwaltung, da muss viel getan werden: Arbeitszeitverdichtung ist die Gefahr“ (Andreas Müller, EVG).

Die These, dass Arbeitsverdichtung von den Arbeitgeber*innen billigend in Kauf genommen werde, da sie „ihren Frieden mit dem Tarifvertrag nicht gemacht“ hätten (Sophie Jänicke), wird von wissenschaftlichen Untersuchungen bestätigt. So stellten Pfahl und Reuyß (2020) in ihrer Studie zur Umsetzung des Tarifvertrags der IG Metall fest, dass in den von ihnen untersuchten Unternehmen zwar die Maxime gelte, dass es keine Kompensation der Ausfallzeit durch die sogenannten T-Zug Tage im Betrieb erfolgen dürfe – de facto werde aber auf etablierte Instrumente wie z. B. Leiharbeit zurückgegriffen.

Die Corona-Krise hat diesen aufkommenden Konflikt entschärft – denn mit dem Rückgang des Auftragsvolumens und der sich abzeichnenden Krise ist nicht mehr Arbeitsverdichtung das vordringliche Problem, sondern der „T-Zug“ wurde zur Beschäftigungssicherung genutzt (Sophie Jänicke, IGM).

Wie wirken die neuen Zeitrechte vor dem Hintergrund bestehender sozialer Unterschiede?

Der Paradigmenwechsel in der Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften (Bosch 2017) birgt das Risiko, den im deutschen Arbeitsmarkt bereits bestehenden Dualismus zwischen Stamm- und Randbelegschaft weiter zu verstärken und auf ein neues Niveau zu heben. In den Gewerkschaften ist man sich der potentiellen Gefahr, mit der vermeintlichen Abkehr von kollektiven hin zu individualisierten Arbeitszeitverkürzungen neue soziale Ungleichheiten zu entwickeln oder bestehende zu verschärfen, bewusst und beobachtet die Entwicklungen genau:

„Die Gefahr besteht natürlich bei der individuellen Arbeitszeitverkürzung, dass sich das nur bestimmte Gruppen leisten können. Das schlimmste wäre, dass die, die es sich leisten können, also Besserverdienende, die Zeitoption nehmen und die Schlechterverdienenden nehmen die Geldoption, sodass wir dann eine zunehmende Spaltung der Belegschaft in Arbeitszeiten haben. Das ist sicherlich keine Sache, die wir haben wollten“ (Norbert Reuter).

Dabei scheint die vergleichsweise geringe Inanspruchnahme der Wahloptionen bei der Deutschen Post von rund 10 % (2019) und ca. 20 % (2020) der Zusteller die Befürchtungen zu bestätigen:

„Das zeigt, dass man sich Wahloptionen auch leisten können muss. Und das macht die Sache etwas schwierig und deshalb diskutieren wir innerhalb der Gewerkschaft auch, wie wir damit umgehen. Das heißt, wir haben die Sache der kollektiven Arbeitszeitverkürzung nicht aus dem Blickwinkel verloren“ (Norbert Reuter, ver.di). Die Wahloption wird laut Norbert Reuter als Chance gesehen, „um wieder einen Fuß in die Tür der Arbeitszeitverkürzung zu bekommen“.

Zwei weitere wichtige Aspekte im Zusammenhang mit ungleicher Verteilung und Inanspruchnahme von Zeitoptionen werden von Elke Heitmüller (Volkswagen) aufgeworfen. Ersterer bezieht sich auf die unterschiedlichen Arbeitsrealitäten des direkten (Arbeitnehmer*innen in der Produktion) und indirekten Bereichs (Arbeitnehmer*innen in der Verwaltung), die sich in unterschiedlichen Flexibilisierungsangeboten widerspiegeln. Zwar arbeite man daran, auch Schichtsysteme flexibler zu machen, dennoch herrsche hier eine starke Diskrepanz. Der zweite Aspekt bezieht

sich auf die Folgen der Inanspruchnahme der zahlreichen Zeitoptionen.

„Wir haben sehr gute Angebote, auch zusammen mit der IG Metall, entwickelt, aber können unsere Mitarbeitenden diese auch, ohne Karriereeinbußen befürchten zu müssen, beanspruchen? Man kann das alles machen, aber habe ich dann auch die gleichen Chancen wie mein Kollege, der wahnsinnig viel Präsenz an den Tag legt? ... Das ist unsere Aufgabe: Wie kann man für alle Beschäftigten eine gute Arbeit herstellen?“ (Eike Heitmüller, Volkswagen)

Ausblick: Lebensphasenbezogene Zeitoptionen als ein weiterer Spielball im Feld der Arbeitszeitpolitik

Die Diskussion mit Vertreter*innen von Gewerkschaften und Praxis hat deutlich gezeigt, dass die bislang bestehenden Flexibilisierungsangebote der Arbeitszeit der Komplexität der Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Gefragt ist eine kluge Verzahnung von Angeboten zur Bewältigung tagesaktueller und lebensphasenbezogener Flexibilitätsanforderungen. Ein breites Angebot an Instrumenten, die die Arbeitszeitsouveränität fördern, und reversible Teilzeitangebote können dazu beitragen, Lebensrisiken zu minimieren und Chancen gleich(er) zu verteilen. Dies geht allerdings nur unter den Voraussetzungen einer vorausschauenden Personalbedarfsplanung.

Literatur

- Bosch, G. (2017): Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. *Wirtschaftsdienst* 97(8), 530-531
- Ellguth, P. / Gerner, H.-D. / Zapf, I. (2018): Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. *IAB-Kurzbericht*, 15/2018.
- Klenner, C. / Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. *WSI Study 04*, Düsseldorf, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf (03.03.2021).
- Lott, Y. (2019): Weniger Arbeit mehr Freizeit? *WSI-Report* 47, Düsseldorf.
- Pfahl, S. / Reyß, S. (2020): Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit – Betriebliche Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Wahloptionen in der Metall- und Elektroindustrie - Exploratives Forschungsprojekt in Kooperation mit dem WSI in der Hans-Böckler-Stiftung ... *Expert*innen-Workshop „Mein Leben. Meine Zeit. Arbeit weiterdenken! Die T-ZUG-Tage im tarifpolitischen Praxis-Check“*, Frankfurt, 23.09.2020. *Foliensammlung*.
- Samtleben, C. / Schäper, C. / Wrohlich, K. (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. *DIW-Wochenbericht* 35, 607-613
- Weber, E. / Zimmert, F. (2018): Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit - Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst. *IAB-Kurzbericht* 13/2018.
- Zapf, I. / Weber, E. (2017): The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp0417.pdf> (03.03.2021).

*Dr. Angelika Kümmerling, Soziologin,
Universität Duisburg-Essen,
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)*

ULRICH MÜCKENBERGER UND UTE KLAMMER

„Zeit scheint attraktiv zu sein ...“

Ein Gespräch zur Jahrestagung 2020 „Zeitpolitik im/in Betrieb“

*Es gibt nichts Langweiligeres als minuziöse Berichte von vergangenen Tagen, meinen die beiden Autor*innen. Deshalb haben sie das, was sie an den Debatten und Vorträgen, der Expert*innenrunde und den World Cafés des ersten Tagungstages bemerkenswert fanden, in der Form eines imaginierten gemeinsamen Herantastens im konsensualen und kontroversen Austausch zusammengefügt – als wäre es ein Gespräch am Morgen des zweiten Tages in der Wandelhalle des Tagungshauses.*

UM: An Utes Vortrag fand ich zunächst mal die Unterscheidung zwischen kurz- und langfristigen Flexibilisierungsinteressen und -bedingungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sehr gut. Wenn wir bessere Lösungen realisieren wollen, müssen wir den Realisierungsbedingungen der Beteiligten, hier der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Rechnung tragen. Es gibt nicht nur Interessendivergenzen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern, es gibt auch Diskrepanzen zwischen Kurz- und Langfristperspektiven sowohl auf Arbeitnehmer- wie auf Unternehmerseite. Diese können Indizien für Bündnispartner zu Modellen wie dem unseren, dem Optionszeitenmodell, abgeben. Vielleicht haben wir mit langfristigen Unternehmensinteressen Konvergenzen? Das zeigt, der Punkt ist produktiv. – Der zweite: Muss eigentlich der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses noch fallen, wenn auch als „flexibilisiertes Normalarbeitsverhältnis“? Ich habe das Normalarbeitsverhältnis mit seiner patriarchalischen Funktion, seiner Kernbelegschaftsorientierung, seiner Inflexibilität weitgehend verabschiedet. – Der dritte Punkt ist mehr eine Frage. Du hast von den neuen Spaltungen gesprochen, die solche Optionszeiten möglicherweise provozieren können. Das beschäftigt uns ja auch. Manche werfen uns vor, wir vertieften die Genderspaltung. In diese Kontroverse fällt dein Hinweis, es gebe in punkto Carearbeit neue Erkenntnisse zu jungen Männern, die das Sorgethema anders anpacken als zu meiner Generation. Worauf stützt sich dein Optimismus?

UK: Was das Normalarbeitsverhältnis betrifft: Der Begriff war ein Zitat aus den Gewerkschaften, kein von mir selbst geprägter Begriff. Ich selber bin da auch eher skeptisch, und glaube auch, dass uns das Normalarbeitsverhältnis nicht weiterführt, sondern nur eine Vielfalt von unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen und Erwerbsformen, für die wir Standards finden müssen. Da gebe ich dir Recht. Die Frage zu den jungen Männern führt zurück zu dem, was gestern diskutiert wurde: Beobachten wir nicht ein intergenerationales Phänomen veränderter Zeitverteilung? Es ist wichtig, in der Zukunft darüber nachzudenken, ob uns der Wertewandel und die neuen Vorstellungen von Arbeit bei jüngeren Menschen nicht eine Tür zur Veränderung öffnen. Ich glaube, das ist ein wichtiges Thema.

An Deinem Vortrag fand ich den Gedanken der zeitachtsamen Veränderung der Arbeitskultur sehr wichtig. Es geht nicht nur darum, verschiedene Zeiten gegeneinander abzugrenzen, sondern auch darum, in jeder Form von Arbeit und Leben die Zeit in den Blick zu nehmen – natürlich auch in der Erwerbstätigkeit. Sehr wichtig fand ich auch den Gedanken, dass die verschiedenen Tätigkeiten eine Eigenzeit haben, die man stärker berücksichtigen muss. Wir erleben die große Klage der Menschen in Pflegeberufen, dass ihre Arbeit eine Taktung hat, die ökonomischen Gesichtspunkten folgt, aber mit den Eigenzeiten etwa der Pflegearbeit nichts zu tun hat, etwa nicht mit dem, was zu pflegende Menschen brauchen. Daraus entsteht viel Unzufriedenheit. – Auch den Gedanken, dass es in der Erwerbsarbeit soziale Zeiten geben muss, gerade auch in Corona-Zeiten. Uns fehlt der Plausch beim Kaffee oder in der Pause. Selbst Frau Merkel, als sie mal im Fernsehen gefragt wurde, was ihr denn bei den ganzen Online-Konferenzen fehle, hat geantwortet, man kann nicht um den Tisch gehen und einfach mal hier und da ein bisschen reden und abschätzen, was jemand wirklich denkt. Soziale Zeiten in der Erwerbsarbeit sind sicher sehr wichtig. – Mein letzter Punkt ist die Finanzierung von Optionszeiten. Da kann ich nur eurem Kreisdiagramm zustimmen: Wir müssen zwischen unterschiedlichen Arten von Zeiten und Zeitrechten und ihrer Finanzierung unterscheiden, weil nicht alles auf kollektiver Finanzierung beruhen kann. Für einen Teil der Bedürfnisse ist es sicher sinnvoll, Rechte zu haben, aber man muss es vielleicht selber oder durch den Arbeitgeber finanzieren.

UM: Ja. Das Problem der Lastentragung war gestern auch in der Expertenrunde ein wichtiger Punkt: Ob das nicht wiederum zu einer sozialen Spaltung führt. Dann geh doch mal weiter zur Expertenrunde!

UK: Unsere Podiumsdiskussion ließ zwar nach zwei Vorträgen nicht viel Zeit für Diskussionen, es gab aber sehr interessante Inputs dazu, die uns sehr weitergeholfen haben zu verstehen, was von den Tarifpartnern oder aus gewerkschaftlicher Sicht gemacht und gedacht wird, auch am Beispiel von VW aus der betrieblichen Praxis. Für mich bleibt von wirklich höchster Bedeutung, welches Verhältnis kol-

lektive Arbeitszeitverkürzung und individuelle Arbeitszeitverkürzungen zueinander haben sollten. Es gab durchaus unterschiedliche Positionen und Vorschläge dazu. Norbert Reuter (ver.di) gab kollektiven Arbeitszeitverkürzungen klar Priorität, während andere wie Sophie Jänicke von der IGM auf individuelle Optionen abhoben. Man wird beides wohl nicht voll versöhnen können, wird nicht an beiden Fronten gleichzeitig weiterkommen. Angesichts der Vielfalt der Lebensverhältnisse liegt meine Präferenz bei individueller Arbeitszeitverkürzung und Auszeiten; denn mit einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung würde man alle Menschen über einen Kamm scheren. Wir haben es mit unterschiedlichen Gruppen in unterschiedlichen Lebensphasen zu tun. Warum sollte ich jemanden ausbremsen, der eben gerade erfolgreich ein Studium durchlaufen hat, in den Arbeitsmarkt einsteigt, voll motiviert ist und keine größeren lebensweltlichen Verpflichtungen und Zeitbedarfe hat? Ich muss Personen nicht auf Teilzeit setzen, die vielleicht das Geld brauchen, um später mal Aus-Phasen für sich durch Rücklagen finanzieren zu können. Klar, wir müssen aufpassen, dass diese Individualisierung nicht mit einer Individualisierung von Risiken verbunden ist, wie wir es am holländischen Lebenslaufmodell gesehen haben. Man darf seine eigenen Rechte wahrnehmen, soll dafür aber auch selber bezahlen – damit würden wir ein Stück von der Idee kollektiver Finanzierung von Risiken abrücken. – Das zweite, was ich von gestern mitgenommen habe und nochmal aufgreifen will: Zeit vor Geld scheint attraktiv zu sein. Ganz klar wird gesehen, was mehrere der Podiumsgäste berichtet haben: Die Zeitoption wird in den neuen Tarifverträgen im Bereich EVG, bei der IG Metall, bei der Post viel genutzt. – Der dritte Punkt, den Sophie Jänicke erwähnte, hat mich ein bisschen erschrocken: Ihr kam 2018 mit dem großen Tarifvertrag die IG Metall wie eine „andere Welt“ vor, während wir heute unter Corona-Bedingungen, bei drohendem oder schon existierendem wirtschaftlichem Einbruch mit ganz anderen Problemen zu kämpfen haben als mit solchen wunderbaren Zeitoptionen. Dass die IG Metall jetzt als vierten Grund für die Zeitoption auch Beschäftigungssicherung eingeführt hat, neben den ursprünglichen Motiven Schichtarbeit, Pflege und Kindererziehung, zeigt, dass sich die Zeiten gerade deutlich ändern, ob wir wollen oder nicht.

UM: Das Verhältnis zwischen individueller und kollektiver Arbeitszeitverkürzung ist ein zentraler Punkt. Gestern wurde aufgeworfen, ob nicht vielleicht die individuelle Arbeitszeitverkürzung der Einstieg zur kollektiven ist und ob man nicht auch beides gleichzeitig machen könne? Ich halte das in der aktuellen Situation heute für eine Alternative, über die man entscheiden muss. Wie du, Ute, habe auch ich eine deutliche Präferenz für individuelle Wahl-

optionen. Um das zu verdeutlichen, spreche ich vom Unterschied zwischen äußerer und innerer Arbeitszeitverkürzung. Die Freistellungsrechte, die wir vorschlagen, sind auch Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen: Diese schränken aber das Arbeitsvolumen nicht von außen ein wie die lineare Wochenarbeitszeitverkürzung, sondern nehmen aus dem gegebenen Arbeitszeitvolumen Blöcke heraus und geben sie frei für andere gesellschaftlichen Zwecke. Man kann nicht beliebig die äußere Arbeitszeit gegen null reduzieren und dann auch noch zeitliche Blöcke für gesellschaftliche Zwecke rausziehen wollen, das geht einfach nicht. – In der Expert*innenrunde wies Frau Heitmeyer von der Volkswagen AG auf die mit Zeitoptionen verbundenen Karriere Nachteile hin. Angenommen, alle Freistellungsansprüche würden für alle und zwar mit Gleichberechtigung von Männern und Frauen für Care, für Weiterbildung und weiteres realisiert, ruht dann nicht doch noch ein Makel auf den Personen, die diese Zeiten ziehen, so dass sie für eine Karriere nicht so geeignet erscheinen wie für die anderen, die voll im Erwerbsleben aufgehen? Das ist tatsächlich ein Riesensproblem. Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger haben das zwar reflektiert, Karin kann die eine oder andere Abhilfemaßnahme darstellen – aber richtig gelöst ist das Problem noch nicht. – Auch ein drittes Problem ist noch nicht gelöst, das Uwe Becker (DGfZP) aufgeworfen hat: Sind nicht die als Optionen dargestellten Zeitrechte in Wirklichkeit eine Scheinkompensation von Belastungen im Erwerbsalltag, die wir eigentlich bekämpfen müssten? Kurieren wir also ein Symptom? Die Frage ist ernst zu nehmen. Müssen wir nicht fundamentaler werden?

UK: Jetzt sollten wir einmal einen Blick auf unsere gestrigen World Cafés werfen!

UM: Am Thema „Sorge für andere,“ das in den World Cafés diskutiert wurde, fand ich den Versuch einer Gruppe, den Sorgebegriff zu öffnen, am spannendsten. Kann man den „Sorge-“ oder „Care“-Begriff so öffnen, dass er über die Betreuung und die Pflege hinaus zur „Zeit mit anderen“ wird? Zeit, gesellschaftliche Zeiten, Zeiten mit anderen und zwar gute Zeiten innerhalb wie außerhalb der Arbeit. Das finde ich einen wichtigen Gesichtspunkt, weil der aus „Sorge“ die Mühe, das „Bemüht-sein“ mal rausnimmt und „Zeit mit anderen“ attraktiver macht. Das war das erste. – Und zweitens: „Zeit für Weiterbildung“ in den Begründungszusammenhang für ein Zeitrecht zu stellen, halte ich für wichtig. In Zeiten sprunghaften und krisenhaften Wandels ist es noch nötiger, Weiterbildungszeiten zu haben, auch um den gesellschaftlichen Zusammenhang zu stützen. Weiterbildung hat oftmals die Funktion, Eliten zu schützen und damit den gesellschaftlichen Zusammenhang sogar zu gefährden. Aber muss nicht Zeit für Weiterbildung auch für

politische, für allgemeine und digitale Kommunikation da sein, um gesellschaftliche Spaltungen zu verhindern? Dieses Argument geht über die berufliche Karriere hinaus und schaut auf die Gesellschaft. Was wird aus der Gesellschaft, wenn wir nicht massenhaft viel Weiterbildung haben? – Das Dritte betrifft Zeiten für Selbstsorge. Da lautete der Vorschlag einer Gruppe, Selbstsorge aufzuwerten und als politisches Anliegen zu kommunizieren. Das finde ich gut, weil Selbstsorge – da würde ich mich selber nicht ausnehmen in meinem Wertgefüge – immer ein bisschen was Anrühiges hat: Man tut etwas für sich, aber nicht für andere. Selbstsorge ist aber eine Voraussetzung, um Sorge für andere erbringen zu können. Um dafür Zeiten zu fordern, würde ich den kategorischen Imperativ von Kant bemühen: Selbstsorge soll für ebenso legitim erklärt werden, wie Sorge für andere.

UK: Daran kann ich gleich anknüpfen. Die Frage, ob nicht die Selbstsorge eine Aufwertung braucht, fand ich ein interessantes Ergebnis einer der Gruppen. Wir sehen, dass Unternehmen aus eigennützigen Gründen Fitnessprogramme oder sonstiges anbieten, weil sie wissen, dass diese Form von Selbstsorge auch der Einsatzfähigkeit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten dient. Dass die Weiterbildung auch dem gesellschaftlichen Auseinanderdriften entgegensteuern kann, hat auch deshalb eine sehr hohe Bedeutung. Ein Punkt, den wir diskutiert haben und den ich auch selber eingebracht habe in unsere Gruppe, ist, dass Betriebe in die Pflicht genommen werden sollten, auch vorausschauend weiterzubilden, selbst dann, wenn der Arbeitsplatzverlust ihrer Beschäftigten droht und diese für andere Tätigkeiten fit gemacht werden müssen. Im Moment ist das in Deutschland noch sehr schwach verankert. Meistens lässt man das Kind erst in den Brunnen fallen und dann wird zum Bei-

spiel die Bundesagentur für Arbeit aktiv. Unternehmen haben u. U. gar kein Interesse, jemanden weiterzubilden, weil dieser damit Kapital nicht für das Unternehmen, sondern vielleicht für andere Tätigkeiten aufbaut. Wir müssen uns näher angucken, wie man vorausschauende Weiterbildung etablieren kann. – Dass Selbstsorge in zeitlichen Konflikt zu anderen Sorgetätigkeiten treten kann, fand ich besonders interessant. Wir haben es nicht nur mit Abgrenzung zu tun – hier die Arbeitswelt und da die anderen Bedarfe –, sondern mit Bezügen zwischen Selbstsorge und anderen Sorgetätigkeiten wie der Sorge für andere, der Weiterbildung und der Selbstsorge. Bei der Sorge für andere den Begriff zu weiten, finde ich grundsätzlich richtig, vor allem in Bezug auf die Frage, über wen wir reden: Das Sozialrecht beschränkt Pflorgetätigkeit oder Kinderbetreuung ja oft sehr stark auf die Kernfamilie und die eigenen Kinder und Angehörigen. Das, glaube ich, entspricht nicht mehr unserem Verständnis auch von nachbarschaftlicher Hilfe und neuen Lebensformen. Da brauchen wir sicher eine Weitung des Begriffs. Ich würde aber, Ulrich, nicht so weit gehen wie du jetzt eben, den Care-Begriff zu vermischen mit einem, der das gute Zusammenleben mit anderen betrifft. Wir müssen abgrenzen können, um zu sagen, was gesellschaftlich wichtige Fürsorgearbeiten sind. Der Begriff ist wirklich im Deutschen nicht so schön wie „Care“ auf Englisch, da stimme ich dir zu. Aber wir müssen genauer sagen, was Tätigkeiten sind, die auch gesellschaftlich kollektiv unterstützt werden müssen. Es ist ein Unterschied, ob ich meine Nachbarin oder meine Oma pflege oder ob ich gute Zeit mit anderen Menschen verbringe.

UM: Das lassen wir jetzt einfach so stehen, das sind ja alles gute Steilvorlagen für Karin Jurczyk, und wir haben danach noch die Diskussion.

KARIN JURCZYK

Das Optionszeitenmodell – der Vorschlag für atmende Lebensläufe¹

Mehr denn je brauchen wir eine Care-Zeitpolitik

Da die Care-Krise mit ihrem Mangel an guten und gelingenden Sorgeleistungen für andere und für sich selber auch eine Zeit-Krise ist (Jurczyk 2015), ist sie ein wichtiges aktuelles zeitpolitisches Handlungsfeld. Sie ist ein eindrückliches Beispiel für die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit von Zeitpolitik. Denn diese verfolgt durch eine bewusste, öffentliche und partizipative Einflussnahme auf die zeitlichen Bedingungen des menschlichen Lebens das Ziel, Menschen einen Gebrauch von Zeit zu ermöglichen, der ihren Werten, Zielsetzungen sowie gesellschaftlichen Notwendigkeiten entspricht. Und zu den gesellschaftlichen Notwendigkeiten gehört zentral die Erbringung von Care (Betreuen, Pflegen, Versorgen, Zuwenden etc.) als Voraussetzung von Wirtschaft und Gesellschaft. Care, sei es in privater, beruflicher oder zivilgesellschaftlicher Form, ist also nicht nur *systemrelevant*, sondern ermöglicht erst Leben und nachhaltiges Überleben, individuelle Entwicklung, soziale Bindungen, gemeinschaftlichen Zusammenhalt sowie eine intakte Umwelt. Durch die Corona-Pandemie ist besonders deutlich geworden, dass ohne Care gar nichts geht und dass *alle* existenziell von Care betroffen sind, sei es als Gebende oder Nehmende, unterschiedlich in den einzelnen Lebensphasen. Frauen sind – im soziohistorischen Prozess zuständig gemacht für Sorgearbeit – jedoch in besonderer Weise von der Care-Krise betroffen, sei es als Mütter, als pflegende Angehörige oder in Sorgeberufen. Deshalb muss Care-Zeitpolitik die Gender-Dimension entsprechend reflektieren.

Dass dabei die zeitpolitische Gestaltungsebene nicht nur den Alltag, sondern den ganzen Lebenslauf in den Blick nehmen muss, beruht nach wie vor auf vier Argumenten, die hier nicht weiter ausgeführt werden:

1. Die „Rushhour des Lebens“ zeigt eine Verdichtung der Anforderungen an die Lebensführung nun für beide Geschlechter zwischen 25 und Ende 30. Die mehrfache „Entgrenzung“ der Erwerbs-, Familien- und Geschlechterverhältnisse (Jurczyk u. a. 2009) der vergangenen Jahrzehnte macht die eindeutige geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und eine klare zeitliche biografische Sequenzierung der Etablierung im Beruf, dem Aufbau einer Partnerschaft sowie der Familiengründung brüchig.

2. Der demografische Wandel bringt mit seiner Gleichzeitigkeit von steigender Lebenserwartung und niedrigen Geburtenraten neue Herausforderungen mit sich. Ersteres führt zu einem wachsenden Anteil von Älteren an der Bevölkerung sowie durch die Zunahme von Hochaltrigen zu längeren Pflegezeiten und komplexeren Pflegebedarfen. Durch das Schrumpfen der mittleren Generation stehen aber weniger privat und professionell Care-Arbeitende zur Verfügung. Sorgeaufgaben werden also auch jenseits der Kleinkindphase relevanter, zumal sie immer wieder ungeplant auftauchen können.

3. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens ergibt sich aus dem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt und der Digitalisierung. Viele als lebenslang gedachte Berufe verlieren ihre feste Kontur, Aus- und Fortbildungen verkürzen ihre Halbwertszeit.

4. Die „eigentliche“ Herausforderung für eine dem gesellschaftlichen Wandel angemessene Lebenslaufpolitik ergibt sich jedoch daraus, dass sich trotz dieser Veränderungen das Arbeits- und Sozialrecht weiterhin an der Konstruktion der „Normalbiografie“ und des „Normalarbeitsverhältnisses“ orientiert mit ununterbrochener und möglichst vollzeitiger Erwerbstätigkeit. Das Recht fokussiert das Erwachsenenleben auf Erwerbsarbeit (im Normalarbeitsverhältnis) und „bestraft“ Erwerbsunterbrechungen und -verkürzungen. Da – aufgrund der vorgenannten Zuständigkeit von Frauen für Sorgearbeit – die fortbestehende Norm des dreigeteilten Lebenslaufs in eine Bildungs-, Berufs- und Rentenphase eher von Männern realisiert werden kann, sind von solchen „Bestrafungen“ besonders Frauen betroffen. Der „Gender Care Gap“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017: 39) hat lebenslange Folgen eines „Gender Pay Gap“ bis hin zum „Gender Pension Gap“ (Barisic/Consiglio 2020). Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist nach wie vor von Egalität weit entfernt.

Bei vielen gesellschaftlichen Akteur*innen ist dieser Handlungsdruck der Care-Krise inzwischen angekommen und im politischen Tagesgeschäft der letzten Jahre wurden einige Maßnahmen eingeführt, weiterentwickelt bzw. neue vorgeschlagen (vgl. hierzu Jurczyk 2018, Widemann 2020, Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2016). Zu nennen sind Reformen des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes (BEEG) sowie des Pflegezeitgesetzes, die Einführung der Brückenteilzeit im

¹ Die Ausführungen folgen inhaltlich und teilweise wörtlich dem Text Jurczyk u. a. 2020.

Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, dynamische Vorschläge zu Zeitkonten in Bezug auf Bildung, Familie oder Eigenzeit (meist auf betrieblicher Ebene) sowie weitreichende Tarifverträge, etwa in Bereichen der Bahn, der Post und der Metallwirtschaft. Aktuell wurde im Tarifvertrag Chemie für Beschäftigte ein „individuelles Zukunftskonto“ von fünf freien Tagen pro Jahr oder 23 Prozent eines tariflichen Monatseinkommens vorgesehen (Vassiliadis 2020). Es zeigt sich, dass Zeit heute vielfach als neue „Währung“ an die Seite von Geld gestellt wird. So zeigen

aktuelle Befragungen von Beschäftigten, dass über die Hälfte der Befragten lieber mehr Zeit als mehr Lohn erhielte (Seifert 2019). Zwei vielfach diskutierte gesellschaftspolitische Ansätze der letzten Jahre sind „groß“ angelegt: die 30- bis 32-Stunden-Woche sowie das bedingungslose Grundeinkommen, sie versprechen mehr Zeit für Care und eine Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern sozusagen als automatischen Nebeneffekt. Die genannten Regelungen oder Lösungsansätze zielen also entweder auf bestimmte Tätigkeiten, bestimmte Lebensphasen und Branchen ab oder sie lassen gezielte Ansatzpunkte für mehr Fürsorglichkeit in Familien und eine geschlechtergerechtere Arbeitsteilung im Lebensverlauf vermissen.

Atmende Lebensläufe: ein umfassender Vorschlag liegt auf dem Tisch

Demgegenüber haben wir – ein interdisziplinär zusammengesetztes Forschungsteam² – einen Vorschlag ausarbeiten können, der beansprucht, ein neues sozialpolitisches Gesamtmodell vorzulegen, das eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte Gestaltung von Erwerbsverläufen für Frauen und Männer ermöglicht, unterschiedliche gesellschaftlich relevante Tätigkeiten einbezieht und Geschlechter- und Sozialgerechtigkeit explizit berücksichtigt. Wir wollen nicht weniger als ein Gesamtkonzept statt vielfältiger Lösungen, das ein systematisch anderes Verhältnis von Erwerbs- und weiterer Arbeit mit sich bringt, ein Recht auf Zeit, das für Alle gilt, Verlässlichkeit durch einen Rechtsanspruch, Plan-

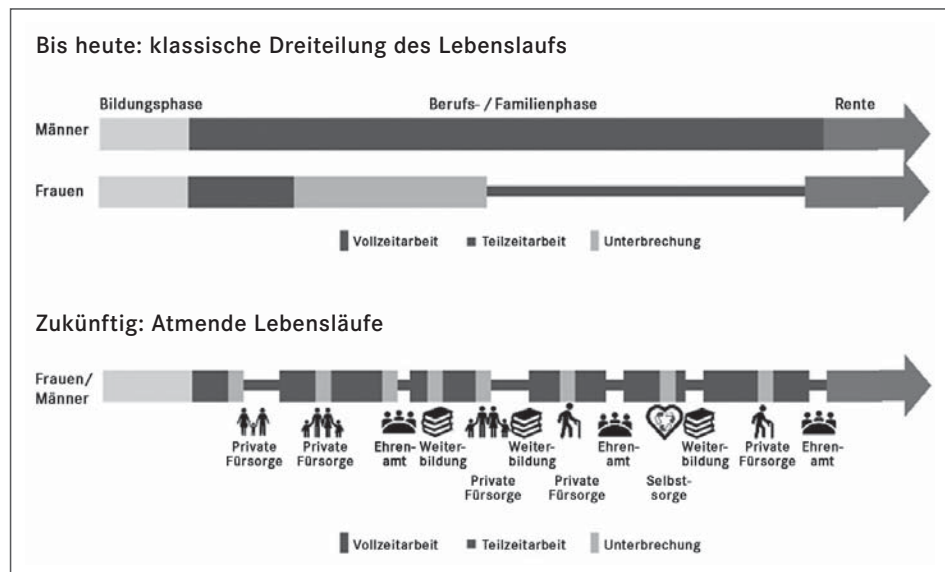


Abbildung 1: Der Drei-Phasen-Lebenslauf und die „atmenden Lebensläufe“

Quelle: eigene Darstellung

barkeit für den gesamten Erwerbsverlauf, einen Fokus auf Selbstbestimmung, die Absicherung der Relevanz von Care über den Lebenslauf hinweg, eine geschlechtergerechte Verteilung von Care und ein Verständnis von Solidarität, das nicht situativ, sondern biografisch angelegt ist.

Die Metapher der „atmenden Lebensläufe“ veranschaulicht unser Konzept. Dessen Kern ist: Menschen jeden Geschlechts erhalten in ihrem Erwerbsverlauf einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung (= Optionszeiten-Budget) und können damit durch Gebrauch von Ziehungsrechten zwischen Phasen von Erwerbsarbeit, privater Fürsorge, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge selbstbestimmt wechseln bzw. diese bei Arbeitszeitreduzierungen miteinander kombinieren (Abb. 1). Das „Optionszeitenmodell“ bedeutet also den Abschied von der Norm der männlichen »Normalbiografie«, die sich am Idealtypus des im Normalarbeitsverhältnis vorgestellten Familienernährers orientiert.

Im sozial- und rechtswissenschaftlichen Projekt konnten wir nähere Aussagen zu folgenden zentralen zeit- und geldpolitischen Parametern des Optionszeitenmodells treffen.

Umfang des Gesamtzeitbudgets

Das Optionszeiten-Budgets soll jeder Person, unabhängig von Geschlecht und Erwerbsstatus, das gleiche Zeitkontingent für relevante gesellschaftliche Tätigkeiten zur Verfügung stellen – letztere lassen sich (Abb. 2) in einem Drei-Ringe-Modell abbilden. Im Kern steht die private und soziale Sorgearbeit zugunsten der Gesellschaft, d. h. die Fürsorge für Kinder, Alte und Kranke und weitere gesellschaftliche Care-Anliegen. Im zweiten Ring findet sich die Weiterbildung zugunsten von Unternehmen und Arbeitsmärkten und im dritten schließlich die Selbstsorge als Basis für Erwerbs- wie für Sorgefähigkeit und persönliche Entfaltung.

2 Das Forschungsprojekt wurde im Rahmen des 2 FIS-Netzwerks von April 2017 bis Oktober 2018 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Es war eine Kooperation der Universität Bremen und des Deutschen Jugendinstituts. Mitgearbeitet haben Martina Heitkötter, Karin Jurczyk, Shih-cheng Lien, Ulrich Mückenberger und Marc Widemann. Ein ausführlicher Projektbericht liegt online vor, vgl. Jurczyk/Mückenberger 2020.

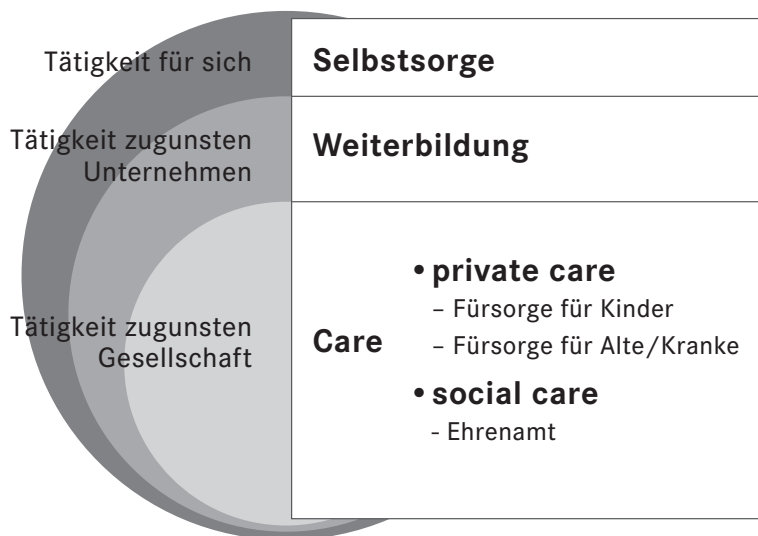


Abbildung 2: Drei-Ringe-Modell

Quelle: eigene Darstellung

Rechnerisch³ kommen wir, vor jeder Prüfung der Umsetzbarkeit und notwendiger gesellschaftlicher Abstimmungsprozesse, zu einer Schätzung des Gesamtvolumens von ca. neun Jahren für Optionszeiten, die jeder Person – auch unabhängig von eigener Elternschaft – in ihrem Erwerbsverlauf mit Eintritt in das Erwerbsleben zustünden (Lien 2020).

Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets und flexible Nutzung

Dieses zunächst vorgeschlagene Optionszeiten-Budget von ca. neun Jahren setzt sich zusammen aus einem Zeitvolumen für Care (Carezeitbudget) von ca. sechs Jahren, die wiederum aus drei Jahren für Kinderbetreuung, ein bis zwei Jahren für Pflege sowie einem halben bis einem Jahr für Ehrenamt errechnet wurden. Dazu kommt ein Zeitvolumen für Weiterbildung von ca. zwei Jahren und für persönliche Auszeit von ca. einem Jahr⁴. Wie das Drei-Ringe-Modell nahelegt, besteht eine Zweckbindung der Zeitoptionen für die jeweilige Gruppe. Das Carezeitbudget kann *nur* für Care verwendet werden, wie jedoch Zeit für Pflege oder Kinderbetreuung oder Ehrenamt innerhalb dieses Budgets verteilt wird, ist flexibel. Eine solche Zweckbindung an Care greift zwar erheblich in die individuelle Zeitautonomie ein, aber sie bietet durch weitere Aspekte Raum für eine flexible zeitautonome Nutzung der Budgets, denn Zeit-Entnahmen können sowohl über Unterbrechungen als auch über befris-

3 Zur Herleitung der Zeitbudgets wurde der tatsächliche Zeitaufwand von Personen im Alter von 21 bis 63 Jahren für die einzelnen Tätigkeiten analysiert sowie ein Abgleich mit Zeitbedarfen vorgenommen, siehe hierzu Lien 2020.

4 Für persönliche Auszeit liegen keine empirischen Kenntnisse über die tatsächliche Zeitverwendung und den Zeitbedarf vor. Unser Vorschlag von einem Jahr lehnt sich an viele Modelle für Sabbaticals oder andere Arten von Auszeiten an (vgl. Wotschack u.a. 2017).

tete Arbeitszeitverkürzung geschehen. Arbeitszeitverkürzung verlängert anteilig den Anspruchszeitraum. Und Zeiten können für verschiedene Zwecke bei Bedarf flexibel über das Erwerbsleben hinweg in Anspruch genommen werden. Dabei werden auch Spielräume eröffnet, sich an Sorgearbeit zu beteiligen, die den (kern)familialen und partnerschaftlichen Rahmen überschreiten – z. B. für Kinder anderer oder für ältere oder kranke nichtverwandte Menschen zu sorgen. Anders als bspw. bei Elternzeit handelt es sich um ein an die sorgende Person gebundenes Ziehungsrecht: Erwachsene können jeweils von ihrem Carezeitbudget Gebrauch machen (und müssen nicht wie derzeit 14 Monate pro Kind untereinander aufteilen).

Um der Vielfalt von Lebenslagen gerecht zu werden, müsste das Carezeitbudget in seiner weiteren Entwicklung dynamisiert werden: Berücksichtigt werden müssten die Anzahl der Kinder, Phasen des Alleinerziehens und das Ausmaß der Pflegeanforderungen.

Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgezeit

Das Optionszeitenmodell soll die geschlechterspezifische Zuordnung von Care abbauen. Zwar kann keine einzelne Maßnahme für sich genommen Geschlechterungleichheit beseitigen, da diese tief in gegenwärtigen Gesellschaftsstrukturen verankert ist. Nötig ist ein Kanon aufeinander abgestimmter Maßnahmen, bei dem etwa Lohngleichheit unverzichtbar ist. Denn die Kalkulation des Haushaltseinkommens führt letztlich dazu, dass derjenige, der mehr verdient, auch derjenige ist, der mehr erwerbstätig ist. Unser Modell bietet fünf Anreize für mehr Egalität, die in einen allgemeinen Umbau zu geschlechtergerechten Lebenswelt-, Arbeitsmarkt- und Erwerbsstrukturen eingebettet sein müssen.

Erstens kann das Optionszeitenmodell mit seinem abgesicherten Budget für Sorgearbeit eine verstärkte Teilhabe von Männern an der Sorgearbeit fördern. Denn der mögliche zeitliche Umfang ist deutlich länger als die aktuelle Zeitverwendung von Männern für Sorgearbeit, insbesondere für Kinder. Dies kommt dem Wunsch der Väter entgegen, mehr Zeit mit Kindern zu verbringen (Li u. a. 2015). *Zweitens* werden längere Carezeiten als bislang für Männer wahrscheinlicher, da sich diese – sichtbar an der Nutzung der Partnermonate in der Elternzeit – normorientiert verhalten. Wird die Norm erweitert, erweitert sich wahrscheinlich auch die Inanspruchnahme, wie an internationalen Beispielen zu sehen ist. Da das Ziehungsrecht ein individuelles Recht der sorgenden Person ist, kann *drittens* die Sorgezeit auch nach einer Trennung realisiert werden. Dies könnte

angesichts der wachsenden Bereitschaft von Vätern, nach einer Trennung (gerahmt durch das übliche gemeinsame Sorgerecht) Sorgeverantwortung zu übernehmen, für Väter attraktiv sein. *Viertens* könnten auf der Basis von zertifizierten Kompetenzbilanzen „Carepunkte“ vergeben werden, die Kompetenzzuwächse durch nachgewiesene Sorgezeiten belegen können. Arbeitgeber könnten dies als Bonus für den betrieblichen Status auch von männlichen Mitarbeitern nutzen. *Fünftens* ist aufgrund der Zweckpluralität des Modells (eben auch für Weiterbildung und Selbstsorge) ein kultureller Effekt zu erwarten: Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen würden auch für Männer zu einer neuen Normalität. Je selbstverständlicher es würde, dass auch Männer für unterschiedliche Zwecke Auszeiten nehmen, desto eher würde sich auch die Schwelle für die Inanspruchnahme von Zeiten für Care senken. So trügen Männer, die Sorgearbeit leisten, nicht mehr das Stigma als Abweichler von der Regel der lebenslangen Vollzeitarbeit.

Das Instrument der Ziehungsrechte

Das technische Instrumentarium für die Handhabung des Optionszeit-Budgets bieten sog. „Ziehungsrechte“, die eine zeitliche und eine geldliche Komponente haben (Mückenberger 2007). Beschäftigte haben für ein Optionszeiten-Budget das gesetzlich verbriefte Recht, ihre Erwerbsarbeit für bestimmte Zwecke zu unterbrechen oder zu reduzieren und dafür Entgelt oder Entgeltersatz zu erlangen. Nicht-Beschäftigte, z. B. Selbstständige müssen dafür ein Äquivalent erhalten.

Ziehungsrechte können je nach Lebenslage und biografischen Verläufen und unter Beachtung von genauer zu bestimmenden betrieblichen Verfahren vom Individuum geltend gemacht werden. Wir verallgemeinern mit diesem Konzept etwas, das in einzelnen Rechtsansprüchen (für Bildungsurlaub, Elternzeit, Pflegezeiten oder Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten) bereits vorliegt, bislang aber nur als „die Ausnahme von der Regel“ (Kocher u. a. 2013). Es soll deshalb eine neue „Regel“ in das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und sonstiger Lebensführung (insbesondere Care) gebracht werden. Die heute bereits bestehenden Ziehungsrechte weisen etliche Schwachstellen auf, vor allem bieten sie keine lebenslaufstützende Erwartungssicherheit. „Soziale Ziehungsrechte“ sind soziale Rechte; sie schaffen durch ein Budget einen „Zeitvorrat“, über dessen Verwendung dem Inhaber die (weitgehend) freie Entscheidung überlassen bleibt; und sie sind wirkliche „Rechte“, ausgestattet mit einer sozial determinierten Zielsetzung, meist auch einer Prozedur zur Inanspruchnahme.

Finanzierungsmodi, soziale Absicherung und kollektivrechtliche Unterstützung

Mit Nicht-Erwerbsarbeit sind erhebliche Einkommensverluste oder -einbußen verbunden. Deshalb bedarf das neue Modell einer Entgeltersatzstruktur⁵ sowie eines Finanzierungsrahmens. Dabei muss erstens fair verteilt werden, wem die Lasten welcher Ziehungsrechte auferlegt werden; zweitens ist Einkommen so zu gestalten, dass die Ziehung der Optionszeiten eine reale Durchsetzungschance erhält und dass sie bedarfsgerecht, aber nicht selektiv (d.h. nicht geschlechter- oder sozial segmentär) greift. Der von uns vorgeschlagene Verteilungsrahmen differenziert nach Zwecken, für die Ziehungsrechte eingeräumt werden, bewertet diese Zwecke nach gesellschaftlichen Wert- und Nützlichkeitskriterien und orientiert daran den Adressaten der Lastentragung.

Entlang unserem Drei-Ringe-Modell systematisieren wir die Kriterien der Lastenverteilung: Demzufolge hat die Lasten derjenige zu tragen, dem die Wahrnehmung des Ziehungsrechts in erster Linie dient. Dies bedeutet, dass Freistellungen für Sorgetätigkeit für Kinder und Ältere sowie Ehrenämter, die der Gesellschaft und ihrer Reproduktion dienen, auch von dieser über öffentliche Mittel, d.h. Steuern, zu finanzieren sind. Freistellung für Weiterbildung dient primär den Anliegen von Unternehmen – etwa, wenn es um die Erhöhung der beruflichen Qualifizierung geht –, es ist von diesen über Finanzierungspools zu tragen. Freistellung für Selbstsorge dient eher den Individuen selber, deshalb werden ihnen selbst zunächst die finanziellen Lasten für ihre Selbstsorge auferlegt.

Um sozialer Selektivität vorzubeugen, sieht das Modell die Sockelung durch ein *situatives Grundeinkommen* bzw. ein erwerbsunabhängiges Mindesteinkommen vor. Der über den Hartz-IV-Leistungen liegende Sockel führt bei Arbeitslosen und Niedrigverdiener*innen zu einer Aufstockung ihres Einkommens, wenn und solange (daher nur *situativ!*) sie Tätigkeiten verrichten, für die Ziehungsrechte bestehen.

Es bedarf zusätzlich eines flankierenden betrieblichen und tariflichen Unterstützungsgefüges, um die Scheu einzelner Beschäftigter bei der Wahrnehmung ihrer individuellen Zeitoptionen zu überwinden. Betriebsräte in Fragen der „Vereinbarkeit“ zu stärken und ihnen hier – § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG – ein Mitbestimmungsrecht zu geben, wie im Wahlarbeitszeit-Gesetzentwurf vorgeschlagen (Kocher u. a. 2013), sowie betriebliche und örtliche Foren als Aushandlungsmechanismen einzurichten, wären Schritte zur Effektivierung dieser Individualrechte. Auch

⁵ Wir diskutieren derzeit eine Höhe von ca. 67 % Lohnersatz, also wie beim aktuellen Elterngeld.

bedarf es der Definition von „Kollisionsregeln“ bei typischen betrieblichen Ziehungskonflikten, sowohl zwischen Arbeitgeber*- und Arbeitnehmer*innen als auch zwischen Arbeitnehmer*innen.

Organisationsform für die Trägerschaft des Optionszeiten-Budgets

Das Optionszeiten-Budget bedarf einer institutionellen Form, die es auf der Grundlage systematischer Datenerfassung verwaltet. Diese institutionelle Form erstreckt sich sowohl auf die Zeit- als auch auf die Geldkomponente. Sie führt über den Lebenslauf hinweg Buch über ziehungsrechtsrelevante Zeitverwendung, ist betriebs- und unternehmensübergreifend angelegt („Portabilität“) und enthält Tätigkeiten des Individuums in unterschiedlichem Erwerbs- oder Nichterwerbsstatus. Sie verschafft Menschen Transparenz über verbrauchte und noch verfügbare Ziehungsrechte und sichert ihnen ihre Planungs- und Rechtsdurchsetzungschancen. Sie erlaubt der Gesellschaft (datengeschützte) Auswertungen des gesellschaftlichen Umgangs mit Optionszeiten, um ggf. Umsteuerungsbedarfe zu signalisieren. Wir orientieren uns dabei an der in Frankreich entwickelten Idee eines persönlichen Aktivitätskontos (France Stratégie 2015), einem sogenannten „Compte Personnel d'Activité (CPA)“. Dieses System enthält etliche Mängel, aber es zeigt, dass eine staatliche, vom Parlament kontrollierte Instanz ressortübergreifend und auf die Person als Ganze bezogen ein auf Transparenz und Portabilität angelegtes System von Rechten, Anwartschaften und Optionen aller arbeitenden Menschen administrieren kann. Allein schon die so geschaffene Übersichtlichkeit über Rechtspositionen verschafft den Betroffenen Rückhalt und Empowerment, die im disparaten deutschen System bislang fehlen. Die digitale Revolution ermöglicht, die Datenmengen pro Person für eine große Bevölkerung zu bewältigen, der Datenschutzfortschritt kann für die Sicherung der kumulierten personenbezogenen Daten eingesetzt werden.

Perspektiven: Agenda für einen gesellschaftlichen Deliberationsprozess

Das derzeit vorliegende Modell der Optionszeiten muss unter Einbezug vieler gesellschaftlicher Akteur*innen weitergedacht werden, z. B. in Bezug auf seine Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien, der Kosten, der Einrichtung eines CPA-ähnlichen Fonds, der Effekte auf das Erwerbspotenzial, der Berechnung und Limitierung von Zeit und/oder Geld. Hierfür sind weiterhin auch wissenschaftliche Studien nötig. Es scheint notwendig, das Modell von vorneherein dynamisch, also anpassungsfähig, und den Verwirklichungsprozess modular anzulegen. Dies

ist auch deshalb wichtig, weil wir den weiteren Ausbau einer guten öffentlichen Sorgeinfrastruktur nicht alternativ, sondern als parallele Säule neben unserem Modell sehen. Das Fernziel ist ein Rahmengesetz unter Berücksichtigung von Länderkompetenzen und der Gestaltungsautonomie der Sozialpartner. Der schrittweise Umsetzungsprozess könnte jedoch beispielsweise mit einem Aktionsprogramm oder kleineren Modellvorhaben starten, die Optionszeiten zunächst für ausgewählte, gesellschaftlich besonders wichtige Zwecke verfügbarer machen. Gegenwärtig halten wir z. B. Zeiten der Altenpflege wie auch Zeiten der digitalen Weiterbildung für geeignet und dringlich. Mit solchen Erprobungen wäre ein Evaluationsprozess zu verbinden, der Erfahrungen für die weitere Entwicklung des Modells sammelt. Besonders geeignet scheint uns die Einrichtung eines „Optionszeiten-Labors“, um einen Diskurszusammenhang zwischen Akteur*innen aus den Bereichen Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zu schaffen, der die offenen Punkte ausleuchtet und das Modell voranzutreiben vermag. Hierfür sind Ressourcen (Zeit, Geld, Know-How) zu erschließen, vor allem aber Bündnispartner*innen zu finden, die bereit sind, die gesellschaftsverändernde Kraft des Optionszeitenmodells auszuloten.

Literatur

- Barišić, M. / Consiglio, V. S. (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Kurzexpertise 06/2020. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung [Stand: 2020-01-21].
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2016). Mit Zeit jonglieren oder: Atmende Lebensläufe. Zeitpolitisches Magazin, 13, 28.
- France Stratégie (2015): Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concrète. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cpa_final_2.pdf (Zugriff 25. 01 2021).
- Jurczyk, Karin (2015). Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in „atmenden Lebensläufen“. In: Hoffmann, R. / Bogedan, C. (Hrsg.), Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main: Campus-Verlag, S. 260–288.
- Jurczyk, K. (2018): Zeit füreinander! Warum Zeit in Familien nicht alles, aber ohne Zeit nichts ist. In: Familienbund der Katholiken (Hrsg.): Stimme der Familie. 65. Jg., H. 4, S. 9137.
- Jurczyk, K. / Mückenberger, U. (Hg.) (2020). Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS). München/Bremen.
- Jurczyk, K. / Mückenberger, U. / Lien, S.-C. / Heitkötter, M. (2020): Das Optionszeitenmodell – ein neuer Impuls für »atmende Lebensläufe«. NDV (Nachrichtendienst Deutscher Verein), Jg. 100, H. 3, S. 107–112.
- Jurczyk, K. / Schier, M. / Szymenderski, P. / Lange, A. / Voß, G. G. (2009). Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Baden-Baden:

Nomos.

Kocher, E./ Groskreutz, H./ Nassibi, G./ Paschke, C./ Schulz, S./ Welti, F./ Wenckebach, J./ Zimmer, B. (2013): Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit. Baden-Baden: Nomos.

Li, X./ Zerle-Elsäßer, C./ Entleitner-Phleps, C./ Schier, M. (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstitut. München: DJI. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/Vaeterreport_Langfassung.pdf (Zugriff 20. 11. 2020).

Lien, S.-C (2020): Teil II: Untersuchungen zu Zeitverwendungen und -bedarfen in Deutschland – Sozialwissenschaftliche Analyse. In: Jurczyk, K./ Mückenberger, U. (Hg.): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS), München: Deutsches Jugendinstitut. https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netzwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere

[Endg.pdf](#) (Zugriff 14. 09. 2020), S. 100–182.

Mückenberger, U. (2007). Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“? WSI-Mitteilungen, 57, 4, S. 195–201.

Seifert, H. (2019). Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten? WSI-Mitteilungen, 72, 6, S. 431–439. doi: 10.5771/0342-300X-2019-6-431.

Vassiliadis, M. (2020): „Wir setzen die Maßstäbe in der Tariflandschaft!“. KOMPAKT, 2020, Januar, S. 10–11.

Widemann, M. (2020): Teil I: Optionale Arbeitszeiten – Rechtliche Bestandsaufnahme. In: Karin Jurczyk/Ulrich Mückenberger (Hg.): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des »Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS), München: Deutsches Jugendinstitut. https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netzwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf (Zugriff 14. 09. 2020), S. 30-99.

Wotschack, Ph./ Samtleben, C./ Allmendinger, J. (2017): Gesetzlich garantierte „Sabbaticals“ – ein Modell für Deutschland? Argumente, Befunde und Erfahrungen aus anderen europäischen Ländern: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Discussion Paper SP I 2017–501).

CHRISTINA KLENNER

Betriebliche Bedingungen für ein Optionszeitenmodell

Einleitung: Das Optionszeitenmodell und seine „kleinen Vorläufer“

Lebensläufe von Frauen und Männern verändern sich. Der demografische Wandel, zunehmende Qualifikation und steigende Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern, häufiger werdende Pflegephasen und ebenso die Notwendigkeit lebenslangen Lernens machen eine Lebenslaufpolitik immer dringender (BMFSFJ 2017). Die Ansprüche nicht nur von Frauen, sondern zunehmend auch von Männern, berufliche Arbeit mit der Sorge für andere Menschen zu vereinbaren, sind gestiegen. Sie können im Rahmen der lebenslangen „alten“ Normalarbeitszeit kaum erfüllt werden. Die Norm der männlichen Normalbiografie kann daher nicht länger als Richtschnur gelten (Jurczyk, in diesem Heft; Anxo et al. 2006).

Das „Optionszeitenmodell“ (Jurczyk/Mückenberger 2020) geht von diesen Veränderungen aus und beinhaltet die Vision „atmender Lebensläufe“, die gesetzlich verankert und sozialpolitisch abgesichert sein sollen. Von einem umfassenden Regelwerk, das atmende Lebensläufe ermöglicht und absichert, kann bisher keine Rede sein. Doch hat der Gesetzgeber in Deutschland mit zahlreichen Neuregelungen, wie beispielsweise mit der Reform der Elternzeit und des Elterngeldes, in den letzten zwanzig Jahren bereits auf einige der Veränderungen reagiert. Hinzu kamen in den

letzten Jahren auch tarifliche Ansprüche auf mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Das heißt, das Optionszeitenmodell kann auf verschiedene Einzelelemente wie Recht auf Teilzeitarbeit, Elternzeit oder Pflegezeit aufbauen – auch wenn diese derzeit nicht kohärent ausgestaltet sind. Man kann sie als „kleine Vorläufer“ ansehen. Doch sollten die Erfahrungen, die mit der Nutzung dieser bestehenden Optionen gemacht wurden, bei der weiteren Ausarbeitung des Optionszeitenmodells beachtet werden.

Der vorliegende Beitrag geht auf betriebliche Bedingungen ein, die für die tatsächliche Nutzung von Optionen im Betrieb entscheidend sind. Frühere Forschung hat gezeigt, dass nicht alle abhängig Beschäftigten, die in einen betrieblichen Kooperationszusammenhang eingebunden sind, die bestehenden Rechte in der Praxis tatsächlich so nutzen, wie es gewünscht und gebraucht wird (Bernhardt et al. 2016; Klenner/Lott 2016). In unserem empirischen Forschungsprojekt kristallisierten sich vor allem zwei Grundprobleme heraus, ohne deren Lösung die gesetzlichen oder tariflichen Optionen für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit in den verschiedenen Lebensphasen nicht genutzt werden können.

Das betrifft zum einen die *Akzeptanz* von Arbeitszeitoptionen im Betrieb (Lott/Klenner 2018) und zum anderen die *Arbeitsorganisation* (Klenner/Lott/Seefeld 2017). Während die Akzeptanz mit den vorherrschenden Normen

über ideale Arbeitskräfte sowie über ideale Mütter und Väter steht und fällt, muss infolge der Nutzung von Optionen die Arbeitsorganisation angepasst werden, was eine Aufgabe für die Führungskräfte und das Personalmanagement ist.

Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen im Betrieb

Sind kürzere Arbeitszeiten oder Auszeiten im Betrieb nicht akzeptiert, so halten sich die zur Nutzung Berechtigten zurück, um Stigmatisierung und Karrierenachteile zu vermeiden (vgl. stellvertretend Williams u. a. 2013). Akzeptanz oder Nutzungsbarrieren für Auszeiten oder die Reduzierung der Arbeitszeit unterscheiden sich nach Geschlecht und Position in der betrieblichen Hierarchie (Klenner/Lott 2016). Nach wie vor sind sorgebezogene Optionen für Frauen weit aus stärker akzeptiert als für Männer, es sei denn, Frauen arbeiten in männlich dominierten, hochqualifizierten oder Führungspositionen – dann ist die Inanspruchnahme von Optionen auch für sie schwierig.

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung (2014/2015) war der Normwandel in Richtung allmählich zunehmender Akzeptanz im Betrieb „auf halber Strecke“. Es zeigten sich Barrieren, die auf den vorherrschenden Normen beruhen: die Norm des „idealen Beschäftigten“, der ohne häusliche Verpflichtungen den betrieblichen Anforderungen stets nachkommt – meist männlichen Geschlechts –, der in Übereinstimmung mit dieser Norm Optionen *nicht* nutzt. Auf der anderen Seite steht die Norm der „idealen Mutter“, die die weibliche Beschäftigte dann am besten erfüllt, wenn sie die Sorge für Kinder an die erste Stelle setzt und beruflich kürzertritt (Lott/Klenner 2018). So wurde beispielsweise eine Ärztin, die nach einer kurzen Elternzeit wieder einsteigen wollte, im Krankenhaus fachlich nicht für voll genommen, sie sollte sich aus Sicht von Chefarzt und Kollegen lieber ihrem Kind widmen, wohingegen männliche Ärzte, die auch nur die „Partnermonate“ der Elternzeit nutzen wollten, sich massiven Widerständen gegenübersehen.

Wir fanden aber auch Hinweise auf einen Wandel der bestehenden Normen. Bei einzelnen Ärztinnen, denen Teilzeit zugestanden wurde, bei einer Ingenieurin in Führungsposition mit Vier-Tage-Woche oder bei Polizeibeamten, die zunehmend selbstverständlich Elternzeit oder „Kinderkrankentage“ nutzten, zeigte sich eine Abkehr von vergeschlechtlichten Normen. Arbeitszeitoptionen wurden hier akzeptiert.

Normwandel, so lässt sich annehmen, würde befördert durch eine Umkehrung von Ausnahme und Regel, wie es das Optionszeitenmodell bedeuten würde (Jurczyk et al. 2020). Das zeitweilige Aussetzen oder Reduzieren der beruflichen Tätigkeit wäre dann nicht mehr die Ausnahme, sondern die neue Regel, was einer Stigmatisierung vermutlich entgegenwirken würde.

Es ist anzunehmen, dass dieser Normwandel sich umso schneller vollzieht

- je mehr Menschen, die Sorgeverantwortung haben, ihren Beruf unterbrechen, jedoch nicht für längere Phasen ausscheiden wollen,
- je mehr Frauen in qualifizierten Berufen arbeiten und berufliche und Care-Aufgaben vereinbaren wollen,
- je mehr Männer als aktive Väter und Pflegende tätig sind,
- je mehr Rechtsansprüche es gibt, und je häufiger und normaler es daher wird, Optionen zu nutzen (Motto: „Es ist normal, verschieden zu arbeiten“.)

Förderlich dürfte auch wirken, wenn mobiles Arbeiten stärker verbreitet und Präsenz nur noch zeitweise erforderlich ist, da eine Barriere für die Nutzung von Optionen – die Erwartung vollzeitiger Präsenz der Beschäftigten – abgebaut wird.

Neue Arbeitsorganisation im Betrieb

Die Nutzung der Optionen für zeitweilige Auszeiten und Arbeitszeitreduzierungen stellt die Betriebe vor die Aufgabe, die ausfallende Arbeitszeit aufzufangen und die Arbeit anders zu organisieren. Es gibt unterschiedliche Strategien, wie mit den ausfallenden Arbeitsanteilen umgegangen wird (Klenner/Lott/Seefeld 2017).

- Erstens, die Arbeit wird rationalisiert, sodass sie in kürzerer Zeit erledigt werden kann. Arbeitsprozesse werden hinterfragt und nicht unbedingt nötiger Arbeitsaufwand wird eingespart.
- Zweitens, ein Teil der Arbeit wird nicht erledigt oder in die Zukunft verschoben, andere Aufgaben werden priorisiert und auf Kolleg*innen verlagert, so z. B. in der Forschung und Entwicklung.
- Drittens kann eine Umverteilung der Arbeit auf die anderen Mitarbeiter erfolgen, die gleich oder ähnlich qualifiziert sind, wie etwa in der Krankenpflege oder bei Kollegen einer Schichtgruppe. Hier kann es zu Kollisionen kommen. Die Umverteilung der Arbeit auf Kolleg*innen stößt oft an die Grenzen der ohnehin knappen Personalausstattung. Zudem müssen die Verbliebenen die Arbeit von der fachlichen Qualifikation her übernehmen können. Die Umverteilung der ausfallenden Arbeit, ein für die Führungskräfte relativ einfaches Verfahren, wirft das Problem der Arbeitszeitgerechtigkeit im Team auf: bei der Gewährung von Rechten für die einen müssen die Rechte und Bedürfnisse der anderen gewahrt bleiben. Hier könnten in Zukunft die Betriebsräte eine stärkere Rolle spielen und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten erweitert werden. Bisher haben sie bei den an die Individuen adressierten Optionen keine klar definierte Rolle.

- Die vierte Möglichkeit, mit dem ausfallenden Arbeitsvolumen umzugehen, ist die vollständige personelle Vertretung der Stelle durch die Einstellung von Mitarbeitenden (extern) oder Versetzung aus einer anderen Abteilung (intern).

Werden Optionen genutzt, so erfordert dies im Betrieb ein Ausbalancieren von Arbeitsaufgaben und personellen Kapazitäten. Die Anpassung der Arbeitsorganisation müsste für ein Optionszeiten-Modell als Normalfall angesehen werden und nicht als einmalig zu bewältigende „Katastrophe“. Benötigt werden Verfahrensregeln und Routinen für den Umgang mit Ausfällen. Nötig ist eine Personalplanung, die mit Ausfällen rechnet und personelle Reserven einplant. Es muss akzeptiert werden, dass dies zusätzlichen Aufwand mit sich bringt. Erforderlich ist auch eine vorrausschauende breitere Qualifizierung der Beschäftigten, damit Vertretung überhaupt möglich ist.

Diese Ansätze gehen in Richtung eines lebensphasenorientierten (Latniak/Gerlmaier 2016) und gleichstellungsorientierten Personalmanagements (BMFSFJ 2017). Jurczyk (in diesem Heft) verweist auf die Notwendigkeit betrieblicher Aushandlungsmechanismen, wie sie im Wahlarbeitszeit-Gesetzentwurf des djb vorgeschlagen werden. Gute Beispiele gibt es in Betrieben bereits (Klenner/Lott/Seefeld 2017).

Zitierte Literatur

Anxo, D./Boulin, J.-Y./Fagan, C./Cebrián, I./Keuzenkamp, S./Klammer, U./Klenner, C./Moreno, G./Toharía, L. (2006): Working time options over the life course: new work patterns and company strategies. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef05160en.pdf (Abfrage: 22.02.21).

Bernhardt, J./Hipp, L./Allmendinger, J. (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. WZB-BMFSFJ-Endbericht_1118 (WZB Discussion Paper, No. SP I: 2016-501).

BMFSFJ (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf> (Abfrage 3.03.21).

Jurczyk, K./Mückenberger, U. (2020): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS).

Jurczyk, K./Mückenberger, U./Lien, S.-C./Heitkötter, M. (2020): Das Optionszeitenmodell – ein neuer Impuls für »atmende Lebensläufe«. NDV (Nachrichtendienst Deutscher Verein), Jg. 100, H. 3, S. 107–112.

Klenner, C./Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Projektbericht AZOLA. (WSI Study, 4). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7648 (Abfrage: 22.02.21).

Klenner, C./Lott, Y./Seefeld, J. (2017): Neue Arbeitszeiten brauchen eine neue Personalpolitik. Wie können Arbeitszeitoptionen für moderne Lebensläufe betrieblich umgesetzt werden? WSI Policy Brief Nr. 14, 10/2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_14_2017.pdf (Abfrage: 22.02.21).

Latniak, E./Gerlmaier, A. (2016): Lebensphasenorientiertes Personalmanagement: betriebliche Handlungsfelder erkennen mit der „Lebensphasenorientierten Potenzialanalyse“. In: Gerlmaier, A./Gül, K./Hellert, U./Kämpf, T./Latniak, E. (Hsg.): Praxishandbuch lebensphasenorientiertes Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Fachmedien: 207–220.

Lott, Y./Klenner, C. (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, October 2018, Community Work & Family 21(5): 564–580.

Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J.L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In Journal of Social Issues 69 (2): 209–234.

Dr. Christina Klenner

*Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung
(INES) Berlin*

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...

BIRGIT MOCK UND INGA MARKERT

Atmende Lebensläufe für eine Familienpolitik der Zukunft

Als Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) sehen wir im Modell der „atmenden Lebensläufe“ den Schlüssel zu einer Familienpolitik der Zukunft. Dieser Ansatz ist mutig, multidimensional und nachhaltig. Er ist mutig, weil er es wagt, die systemischen Fragen zu stellen und neu zu denken. Er ist multidimensional, weil er zeitpolitische Optionen mit dem Ansatz von Geschlechtergerechtigkeit verschränkt. Und er ist nachhaltig, weil er intelligente Lösungen im Umgang mit begrenzten Ressourcen vorschlägt. Deshalb setzt sich das Zdk für „atmende Lebensläufe“ ein.

Lobbyorganisation und Arbeitgeber

Das Zentralkomitee der deutschen Katholiken bringt sich in diese Debatte als Vertretung aus der Zivilgesellschaft ein. Hierbei sind wir in einer Doppelrolle unterwegs: als Lobbyorganisation und – mit vielen Akteur*innen – als Arbeitgeber. Das Zdk ist der größte demokratisch legitimierte Zusammenschluss von Katholik*innen in Deutschland. In unserer deutschlandweiten Dachorganisation sind große Verbände und Werke vertreten (u. a. Frauenverbände wie KDFB und kfd, der Deutsche Caritasverband, das Kolpingwerk, der Familienbund der Katholiken). Dem Zdk gehören weiterhin Diözesanräte aus allen deutschen Bistümern und Einzelpersonlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft an. Als Zdk beobachten wir die Entwicklungen im gesellschaftlichen, staatlichen und kirchlichen Leben und vertreten die Anliegen der Katholik*innen in der Öffentlichkeit. Im Rahmen dieses Auftrags und Selbstverständnisses befasst sich das Zdk seit der Gründung 1848 mit Fragen der sozialen Gerechtigkeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit und eine gleichwertige Betrachtung verschiedener Formen von Arbeit treibt uns um.

Die Herausforderungen unserer Zeit

Auch wenn die Quote erwerbstätiger Frauen in Deutschland seit Jahren ansteigt (2019 waren es 72,8% der 15- bis 64-jährigen Frauen, im Vergleich zu 65,1% im Jahr 2009; vgl. Destatis 2020) sind es in unserer Gesellschaft immer noch zum größten Teil Frauen, die im Laufe ihres Lebens den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit reduzieren und sich mehrheitlich um die Versorgung und Erziehung von Kindern und die Pflege von älteren Angehörigen kümmern. Dies führt dazu, dass viele Frauen keine ausreichende, eigenständige finanzielle Absicherung aufbauen und im Alter nach einer Scheidung und als Singles von Altersarmut bedroht sind. Gleichzeitig entspricht der hohe Anteil an Vollzeiterwerbstätigkeit bei den Männern längst nicht mehr

dem Wunsch vieler Väter, die gern mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden (vgl. IfD Allensbach 2019, S. 33). Neben einer gerechteren Entgeltbewertung gilt es, bei der Verteilung der Sorgearbeit eine neue Balance zwischen den Geschlechtern und eine höhere Flexibilität im Lebensverlauf zu schaffen. Und damit insgesamt mehr Zeit für die Familie zu ermöglichen.

Die Übernahme von Sorgearbeiten im Pflegebereich hat zudem nicht nur finanzielle Auswirkungen. Eine umfangreiche Pflegetätigkeit kann mit der Zeit auch eine immer größer werdende physische wie psychische Belastung darstellen. Viele Angehörige können (oder wollen) die Pflege von Angehörigen aus den verschiedensten Gründen heute nicht mehr leisten. Ambulante Pflegedienste, verschiedene haushaltsnahe Dienstleistungen und stationäre Pflegeeinrichtungen treten dann an deren Stelle. Im Optimalfall findet sich ein ausgewogenes Verhältnis verschiedener Pflegeformen. Dafür bedarf es neben einer Aufwertung und Unterstützung der Angehörigenpflege auch der Reformen in der professionellen Pflege. Darunter fallen insbesondere die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte in stationären und ambulanten Einrichtungen sowie deren bessere Bezahlung (vgl. Zdk 2018). Für die Angehörigen erfordert eine Organisation derselben aber vor allem eines: kurzfristig einzusetzende Zeit, wenigstens für einen Übergang.

Flexibilität im Lebensverlauf - Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit

Viele kleinere Errungenschaften hin zu einer familienfreundlicheren Politik ließen sich in den vergangenen Jahren beobachten. Dazu gehört unter anderem das Rückkehrrecht auf Vollzeit (Brückenteilzeit), für das sich das Zdk im Verbund mit vielen katholischen Akteur*innen stark gemacht hatte (vgl. Mock 2017). Auch die umfangreichere Anerkennung von Kindererziehungszeiten, die Einführung einer Pflegezeit und die Anerkennung von Sorgeleistungen in der Rentenversicherung sind ein Schritt in die richtige Richtung. Diese Maßnahmen haben die Situation von Familien deutlich verbessert. Allerdings braucht es neben Einzelmaßnahmen einen umfassenderen Ansatz, der familiäre Sorgearbeit und ehrenamtliches Engagement – auch wenn sie nicht monetär vergütet werden – als gleichwertige Formen von Arbeit anerkennt (vgl. Zdk 2020) und in der Sozialpolitik systemisch verankert. Eine zentrale Erkenntnis dafür ist, dass Arbeit immer mehr ist als reine Erwerbsarbeit. So ist eine grundlegendere Herangehensweise dringend geboten.

Das Optionszeitenmodell: Schlüssel zu einer Familienpolitik der Zukunft

Das Optionszeitenmodell für atmende Lebensläufe ist in der aktuellen Forschung und mit ersten Berechnungs- und Umsetzungsentwürfen ein herausforderndes und gleichermaßen erfolgversprechendes Konzept. Es dockt an mehrere Herausforderungen zugleich an, vor denen wir als Gesellschaft stehen. Es birgt die große Chance, dass Sorgearbeit als natürlicher und bereichernder Teil unserer Gesellschaft verstanden wird. Es kann dazu beitragen, dass eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben innerhalb der Familien gelingt. Und es ermöglicht, dass Formen von Arbeit, die nicht Erwerbsarbeit sind (wie bürgerschaftliches Engagement und Sorge für sich selbst), breitere Wertschätzung und eine stärkere Verankerung in unserer Gesellschaft erfahren. Damit wird das Prinzip einer sorgenden Gesellschaft stark gemacht.

Finanzierbare und pragmatische Lösungen

Die Refinanzierung für Zeiten der Kindererziehung und Pflege, Zeiten des gesellschaftlichen Engagements, Zeiten der Weiterbildung und Zeiten der Selbstsorge werden durch unterschiedliche Töpfe gesichert, wobei entlang gesellschaftlicher Wert- und Nützlichkeitskriterien diejenigen Akteursgruppen die entsprechenden Lasten tragen sollen, die den größten Nutzen davon haben. Sorge für andere wird (wie jetzt bereits beim Eltern- und Pflegegeld) aus öffentlichen Mitteln, Weiterbildung aus Mitteln der Unternehmen und Selbstsorge wesentlich selbst finanziert. Für alle Erwerbstätigen sollten im Erwerbsverlauf bis zu insgesamt ca. neun Jahre (davon insgesamt 6 Jahre für die Sorge für andere) vorgesehen sein, die über sogenannte Ziehungsrechte entweder durch einen befristeten Ausstieg aus der Erwerbsarbeit oder eine Arbeitszeitreduktion in Anspruch genommen werden können (vgl. Jurczyk u. a. 2020).

Unterbrechungen, die „normal“ werden

Die Festlegung eines Carezeitbudgets, das Familien in den verschiedenen Vereinbarkeitsfragen entlastet, bildet einen guten Ausgangspunkt für eine ausgewogenere Verteilung von Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen und ist ein großer Beitrag für zunehmende Geschlechtergerechtigkeit. Langfristig müssen wir als Gesellschaft dahin kommen, dass die Übernahme von Sorgeaufgaben für Frauen und Männer gleichermaßen normal ist und sich dadurch keine Nachteile in der beruflichen Weiterentwicklung ergeben. Und wir brauchen eine Entschleunigung in der sog. „Rush Hour des Lebens“, die uns dann sogar eine gesündere und dadurch verlängerbare Lebenserwerbsarbeitszeit ermöglichen kann.

Lineare Erwerbsverläufe sind schon lange nicht mehr der Regelfall. Berufliche Veränderungen, der Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit oder auch längere berufliche Auszeiten kommen heute häufig vor. Heutige Politik muss Lebenslaufpolitik sein. Sie muss darauf reagieren und die bestmöglichen Bedingungen für diesen gesellschaftlichen Wandel bereitstellen. Das Optionszeitenmodell bietet ausreichend Flexibilität für solche „atmenden Lebensläufe“.

Die Erprobung in der Praxis wird sich lohnen

Auch wenn das Optionszeitenmodell geschlechtergerecht angelegt ist und die Interessen verschiedenster Zielgruppen aufgreift, kommt man nicht umhin, auch auf die Herausforderungen zu blicken, die dieses Konzept mit sich bringt. Wie lassen sich die Interessenskonflikte lösen, wenn die Flexibilisierungsinteressen einzelner Individuen gegenläufig sind? Wie werden Prioritäten festgelegt, wer wann und in welchem Ausmaß Zeit für Care, Weiterbildung und Selbstsorge in Anspruch nehmen darf? Was bedeuten die Auszeiten der einen für diejenigen, die bleiben? Wie lassen sich die bisherigen familienpolitischen Leistungen (ohne Schlechterstellung der Familien) in das Modell sinnvoll integrieren? Und nicht zuletzt: Wer steht für eine Erprobung bereit?

Rolle der katholischen Akteur*innen

Das Optionszeitenmodell braucht in Zukunft mutige Visionär*innen, die in der praktischen Umsetzung vorangehen. Es bedarf einer Vernetzung der Akteur*innen aus Forschung, Politik und Praxis. Katholische Arbeitgeber*innen könnten an dieser Stelle Vorreiter sein und das Optionszeitenmodell in ihren Organisationen und Einrichtungen erproben. Durch solche kleineren Prototypen ließe sich abschätzen, welche gesamtgesellschaftlichen Potentiale das Modell in sich trägt, wo Herausforderungen in der Umsetzung bestehen, wie sie sich lösen lassen und auf größere Zusammenhänge übertragen werden können.

Katholische Arbeitgeber*innen wären prädestiniert für Modellprojekte. Sie wären damit beteiligt an einer Weiterentwicklung der Familienpolitik nach den sozialetischen Prinzipien von Solidarität, Subsidiarität und Nachhaltigkeit. Denen trägt das Optionszeitenmodell Rechnung: solidarisch mit denen, für die wir sorgen wollen und mit denen, die Sorgeaufgaben übernehmen, subsidiär in den Aushandlungsprozessen, und nachhaltig in der Ausbalancierung von sozialen und wirtschaftlichen Interessen unter Berücksichtigung der knappen Ressource: Zeit.

Für eine erste Weichenstellung lohnt es sich, die demokratischen Parteien vor der Bundestageswahl auf den Ansatz des Optionszeitenmodells hin zu befragen und in der Aushandlung des Koalitionsvertrag auf entsprechende Weichenstellungen hinzuwirken.

Zitierte Literatur

Mock, B. (2017): Familienpolitik als Seismograph vor der Bundestagswahl. In: Salzkörner (23. Jg. Nr. 1). (Abfrage 22.03.2021).

Destatis (2020): Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung. Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote nach Geschlecht und Alter 2009 und 2019. Ergebnis des Mikrozensus. Stand 14. Juli 2020. (Abfrage 22.03.2021).

Institut für Demoskopie Allensbach (2019): Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ. (Abfrage 22.03.2021).

Jurczyk, K. / Mückenberger, U. / Lien, S.-C. / Heitkötter, M. (2020): Das Optionszeitenmodell – ein neuer Impuls für „atmende Lebensläufe“. In: Nachrichtendienst des Vereins für

private und öffentliche Fürsorge e.V., 3/2020: 107-112.

Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2018): Gerechte Pflege in einer sorgenden Gesellschaft – Zur Zukunft der Pflegearbeit in Deutschland. (Abfrage 26.02.2021)

Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2020): Arbeitswelt im Umbruch. Denkanstöße aus christlicher Perspektive. (Abfrage 26.02.2021).

*Birgit Mock – Geschäftsführerin Hildegardis-Verein;
Familienpolitische Sprecherin des Zentralkomitees
der deutschen Katholiken (ZdK); Vizepräsidentin des
Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB)*

*Inga Markert – Referentin für Wirtschaft, Soziales
und Familie beim Zentralkomitee der deutschen Katholiken*

 **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 Elke Großer betreut. Kommentare, Anregungen und Material bitte senden an

elke-grosser@zeitpolitik.de.

Aus der DGfZP

**Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik**

Jahrestagung 2021 der DGfZP

Kooperationstagung:

Forschungsprojekt Zeit-Rebound, Zeitwohlstand und Nachhaltiger Konsum (ReZeitKon)

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP)

Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung (VÖW)



Zeit und Nachhaltigkeit

7. und 8. Oktober 2021 in Berlin

Zeitwohlstand

Das Konzept des Zeitwohlstands wird bereits seit den 1990er Jahren intensiv in unterschiedlichen Disziplinen beforscht und auch in der Gesellschaft zeichnet sich eine zunehmende Sensibilisierung gegenüber der Bedeutung von Zeit als Dimension von Lebensqualität ab. Wie Menschen mit Zeit umgehen, hat dabei vielfältige Konsequenzen für Gesellschaft und Umwelt. Zeitwohlstand und Suffizienz können sich dabei gegenseitig stärken und bedingen, während ein Mangel an Zeit wiederum zu negativen Umwelteffekten führen kann. Im Rahmen der inter- und transdisziplinären Tagung „Zeit und Nachhaltigkeit“ soll die Bedeutung der Zeit für nachhaltigen Konsum erörtert werden. Wir wollen einen pluralen Austausch zwischen allen Disziplinen, die sich mit dem Zusammenhang zwischen Zeit und Nachhaltigkeit beschäftigen und (zeit-)politische Perspektiven sozialökologischer Gesellschaftsgestaltung aufzeigen.

Zeit-Rebound-Effekte

Hinter dem Einsatz effizienter Techniken und Praktiken in Arbeitswelt und Privatleben steht meistens die Erwartung, Zeit einzusparen und für anderes zur Verfügung zu haben. Trotzdem bleibt oft das Gefühl, insgesamt immer weniger Zeit zur Verfügung zu haben. Ein Grund ist, dass mehr Tätigkeiten in immer kürzerer Zeit und schneller wechselnder Abfolge erledigt werden. Der Einsatz „zeitsparender“ Techniken und Praktiken hat also oft die paradoxe Wirkung, Zeitnot zu erhöhen. Ein solcher Zeit-Rebound-Effekt kann sich wiederum negativ auf die Umwelt auswirken: Ist die Zeit „knapp“, werden schnelle, aber ressourcenintensive Konsumangebote wie Online-Shopping und Inlandsflüge attraktiver. Zusätzlich belohnen sich viele Menschen mit dem Kauf von Konsumgütern, um einen Ausgleich zum dichten und belastenden Alltag zu finden. Für die eigentliche Nutzung dieser Dinge fehlt dann wiederum oft die Zeit. Die ungelesenen Bücher oder ungenutzten Fitnessgeräte können die erlebte Zeitnot sogar noch weiter erhöhen, indem sie uns als ungenutzte Möglichkeiten latent unter Druck setzen. Um sich diese Güter leisten zu können, ist ein gewisses Ausmaß an Erwerbsarbeit notwendig: eine Beschleunigungspirale wird in Gang gesetzt. Allerdings können negative Umwelteffekte auch als Folge von zusätzlicher freier Zeit auftreten, zum Beispiel, wenn Arbeitszeitverkürzungen für ressourcenintensive Hobbies wie das Reisen genutzt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen und Kompetenzen notwendig sind, damit sich Zeitwohlstand in nachhaltige Lebensweisen übersetzt. Wir freuen uns auf die gemeinsame Diskussion.



Jahrestagung 2021 der DGfZP

Kooperationstagung:

Forschungsprojekt Zeit-Rebound, Zeitwohlstand und Nachhaltiger Konsum (ReZeitKon)

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP)

Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung (VÖW)

Zeit und Nachhaltigkeit

7. und 8. Oktober 2021 in Berlin

Donnerstag, 7. Oktober 2021

11.00 Uhr

Ankommen

11.15 Uhr

Begrüßung und Einführung

Moderation: Jana Gebauer, Die Wirtschaft der Anderen

Gerrit von Jorck, TU Berlin, Vorstand der VÖW

Ulf Schrader, TU Berlin, Verbundleiter ReZeitKon

Fritz Reheis, Universität Bamberg, Vorstand der DGfZP

12.15 Uhr

Mittagsimbiss

12.45 Uhr

World Café

Moderation: Jana Gebauer, Die Wirtschaft der Anderen

Braucht Nachhaltigkeit Zeit?

Wo hindert uns Zeitknappheit an einer nachhaltigen Lebensführung? Wie sieht eine Welt aus, in welcher Zeitwohlstand realisiert ist? Wie lässt sich ausgehend von heute Zeitwohlstand realisieren?

14.00 Uhr

Sessions I – III

Session I: Zeitgestaltungskompetenz

Moderation: Claire Grauer, Leuphana Universität

Session II: Konzeption und Messung von Zeitwohlstand

Moderation: Stefanie Gerold, TU Berlin

Session III: Konzeption und Messung von Zeit-Rebound-Effekten

Moderation: Kerstin Cuhls, Fraunhofer ISI

15.30 Uhr

Kaffee & Kuchen

16.00 Uhr

Transition Theater

Zeitwohlstand in Zeiten (nach)

der Corona- Pandemie und Klimakrise?

Moderation: Dominik Werner, Transition Theater

18.30 Uhr

Abendessen & informeller Ausklang

Die Mitgliederversammlung der DGfZP und der VÖW sowie die AG Zeitpioniere finden im Anschluss an die Tagung statt:
Freitag, 8. Oktober 2021, 16.15 – 17.00 Uhr

Mehr Information und Anmeldung:
www.rezeitkon.de/wordpress/de/abschlussstagung/

Stand: Juli 2021

Freitag, 8. Oktober 2021

9.00 Uhr

Fishbowl

Sozial-ökologische Transformation – eine Frage der Zeit?!

Moderation: Jana Gebauer, Die Wirtschaft der Anderen

Impuls: Jürgen Rinderspacher,

Universität Münster und DGfZP

Anfangsbesetzung:

Annett Hermann (Diakonie Deutschland),

Angelika Zahrnt (BUND e.V.),

Norbert Reuter (ver.di),

Tilman Santorius (TU Berlin)

10.30 Uhr

Pause

11.00 Uhr

Sessions IV – VI

Session IV: Umwelteffekte von Erwerbsarbeit

Moderation: Jana Flemming, Wissenschaftszentrum Berlin, AG sozialökologische Arbeits- und Zeitforschung der VÖW

Session V: Zeitgestaltung und Bildung für nachhaltige Entwicklung

Moderation: Claire Grauer, Leuphana Universität

Session VI: Zeitpolitik und nachhaltige Mediennutzung

Moderation: Elke Großer, DGfZP

12.30 Uhr

Mittagspause

14.00 Uhr

Sessions VII – IX

Session VII: Zeit, Corona und nachhaltige Lebensführung

Moderation: Ingmar Mundt, Universität Passau und AG sozial-ökologische Arbeits- und Zeitforschung der VÖW

Session VIII: Selbstbestimmtes Arbeiten und nachhaltige Lebensführung

Moderation: Björn Gernig, Universität Bremen und DGfZP

Session IX: Zeit und nachhaltige Landwirtschaft

Moderation: Maren Birkenstock, Thünen Institut für ländliche Räume, Vorstand der VÖW

15.30 Uhr

Pause

15.40 Uhr

Verabschiedung & Reflexion der Tagung

Moderation: Gerrit von Jorck, TU Berlin und Vorstand der VÖW

Dietrich Henckel, TU Berlin, Vorsitzender der DGfZP

Ulf Schrader, TU Berlin, Verbundleiter ReZeitKon

Bernd Siebenhüner, Universität Oldenburg,

Vorsitzender der VÖW

Recht auf Zeit und Europäische Akademie für Zeitpolitik

in der europäischen Einfädelung von Straßburg nach Barcelona

Die Idee entstand auf der Jahrestagung von Tempo Territorial 2019 in Straßburg, die international besetzt war und dem „Recht auf Zeit“ in Europa galt. Die anwesenden europäischen Gemeinde- und Vereinigungsvertreter*innen einigten sich darauf, ein mehrsprachiges Memorandum zu verfassen, das europäisch verbreitete Zeitpolitiken und – als „Ort“ des Austausches von Theorie und Praxis der Zeitpolitik in den Ländern Europas – eine „Europäische Akademie für Zeitpolitik“ fordert. Darüber wurde in ZpM 35, Dezember 2019, S. 32/33 berichtet.

Das Memorandum entstand im Juli 2020 (s. mehrsprachige Version auf www.zeitpolitik.de). In einer weiteren Note wurde das Konzept der Akademie vorgelegt. Im Dezember war dann die Verständigung unter den europäischen Partnern komplett. Was folgte, ist ein Prozess auf zwei Ebenen.

Unterzeichnet von den Vorsitzenden von Tempo Territorial und der DGfZP, Katja Kruger und Dietrich Henckel, wurde der Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, das „Memorandum: The Right to Time, an urgent topic on the European Agenda“ mit der Anregung einer „European Academy of Time Policies“ (EATP) übersandt. Das Cabinet der Präsidentin reagierte sehr wohlwollend, drückte *“the President’s interest in this area, in particular as it relates to sustainable urban development and people’s wellbeing”* aus, verwies allerdings wegen Arbeitsbelastung der Präsidentin den Vorgang an die Generaldirektion Beschäftigung. Von dort erhielt Ulrich Mückenberger, der die Korrespondenz mit der Kommission vermittelt, auf Rückfrage eine Antwort. Diese war nicht ablehnend: *“Your proposals touch upon a variety of topics related to time. We have taken good notice of the many important issues you raise in your letter and memorandum attached.”* Sie zählte aber lediglich die europäischen Initiativen auf dem Gebiet der Arbeitszeit auf, ohne das Konzept der EATP überhaupt zu erwähnen. Als eine Stellungnahme dazu angemahnt wurde, gab die Generaldirektion den Vorgang an das Generalsekretariat ab, da es ressortübergreifenden Charakter habe: *“Given that your call for a new European philosophical approach to time covers so many different policy areas, ranging from urban design to transport, from work-life balance to architecture, your file has been reattributed in March to the Secretariat-General that steers and coordinates the work across the entire European Commission.”* Vom Generalsekretariat erhielten die Absender*innen – nach Erinnerung – Anfang Juni 2021 eine positive Einschätzung der

Vorschläge: *“Furthermore, the Commission agrees that it is important to take into account time-related elements when addressing the challenges Europe is facing, including those related to climate change, digital transition or demographic change. These challenges are all long-term in their nature and will require that the solutions to address them take into account the temporal dimension. A green and inclusive transition will help improve people’s well-being and secure a healthy planet for generations to come.”* Den Absendern wurde empfohlen, die Online-Plattform des „Zukunft von Europa“-Prozesses zu nutzen, um für das Vorhaben der EATP Unterstützung zu finden. Dies ist in der Zwischenzeit auf der Future of Europe-homepage geschehen und kann nachgelesen werden unter <https://futureu.europa.eu/processes/Economy/f/13/meetings/27656> *Idea*: <https://futureu.europa.eu/processes/ValuesRights/f/12/proposals/54352>. Die Rückfrage nach möglichen EU-Akteuren und -Programmen zur Unterstützung des Vorhabens ist noch unbeantwortet.

Die Reaktionen der EU auf die zeitpolitischen Vorschläge waren also vielfältig. Überwiegend wurde deren Übereinstimmung mit sozialen und ökologischen Zielen der EU betont. Wie vielleicht nicht anders zu erwarten, wurde jedoch auf das Ziel der Errichtung einer Akademie bislang abwartend bis gar nicht reagiert.

Die zweite mehr zivilgesellschaftlich gerichtete Ebene besteht darin, das Ziel einer europäischen Zeitakademie über Ländergrenzen hinweg unter Städten und Vereinigungen bekannt und populär zu machen und so den „Druck der Basis“ auf Realisierung zu erhöhen. Das wird vermutlich im Oktober 2021 in Barcelona geschehen. Dort wird die International Association for Time Use Research (IATUR) – selbst Mitunterzeichner des Memorandums vom Juli 2020 – ihren diesjährigen Weltkongress abhalten. Diesem Kongress angegliedert ist die „Time Use Week“ des Barcelonaer Zeitbüros. Sowohl auf dem Kongress als auch auf der Time Use Week werden – vermutlich online und in Präsenz – die Anliegen des Rechts auf Zeit, der Zeitpolitik und vor allem des Projekts der „European Academy of Times Policies“ öffentlich vorgestellt werden. Für das Panel zur EATP haben namhafte Personen des öffentlichen Lebens – wie der ehemalige Umweltminister Töpfer oder die Aachener Oberbürgermeisterin – kurze Online-Beiträge zugesagt. Auch die europäische Kommission ist um ein Statement gebeten worden.

Alles braucht seine Zeit...

Ulrich Mückenberger

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.



Matthias Philipper

Gut Ding will Weile haben.

Durch das temporalanalytische Brennglas meiner heutigen Tätigkeit in der Migrations- und Zeitsoziologie betrachtet, schien dies schon immer ein bestimmendes Mantra meiner Biographie zu sein. Ausgiebige Irrwege über verschiedene

Schulformen im damals noch streng dreigliedrigen Schulsystem und ein Wechsel des Studiengangs lesen sich heute als deutlicher Widerspruch zu zeitgenössischen Vorstellungen von eng getakteten und stromlinienförmigen Lebensläufen. Von der Norm abweichende Biographien wie die meine lehren den Umgang mit steigender Kontingenz und schulen Flexibilität und Anpassungsbereitschaft. Schlussendlich bietet aber lediglich die nun doch eingekehrte normbiographische Stabilität den Atem, sich in der Retrospektive kritisch mit den bestehenden Erwartungen auseinanderzusetzen. Nur, wie lassen sich die skizzierten Bedingungen verstehen?

Das Interesse für die Zeitthematik wurde bei mir erst spät – zum Ende meines Studiums – geweckt. Durch das Lesen verschiedener Publikationen zur Beschleunigung der Gesellschaft, heterogenen Zeiterfahrungen und -rhythmen sowie der Rolle der Zeit in Bildung und Kapitalismus habe ich zum ersten Mal von einer temporalen Perspektive auf verschiedenste soziale Phänomene erfahren. Fortan ließ sich diese „Zeitbrille“ nicht mehr absetzen. Vor dem Hintergrund dieses neuen Wissens ließen sich nun so manche Ordnungen und Phänomene neu betrachten und verstehen. So wurde schnell deutlich, dass die Art und Weise, wie wir als Gesellschaft mit der Zeit umgehen, unserem Zusammenleben nicht nur Struktur verleiht, sondern unser Leben und unsere Handlungen bis in die Tiefe hinein beeinflusst. Heute versuche ich diese Perspektive besonders in meinen Lehrveranstaltungen mit Studierenden im Lehramt einfließen zu lassen, da zukünftige Lehrer*innen von einer Sensibilität für die Kraft gesellschaftlicher und schuli-

scher Zeitstrukturen ungemein profitieren können. Zudem sind sie dazu in der Lage, diese Erkenntnisse auch an ihre Schüler*innen weitergeben zu können. Die subjektive Normalität der Zeiterfahrungen zu durchdringen und zu reflexivem Wissen über die Historizität von Zeitstrukturen und -verwendungsmustern zu gelangen, ist dabei ein zentrales Ziel meiner Lehre.

In der Forschung engagiere ich mich in dem Versuch, Erkenntnisse der Zeitforschung mit dem Feld von Migration, Flucht und Integration zu verknüpfen. Zeitstrukturen – verstanden als omnipräsente und formgebende Strukturen – wirken nicht nur auf nicht-migrierte Menschen. Auch Migrant*innen müssen sich im Geflecht von Zeit, temporalen Erwartungen und biographischen Mustern zurechtfinden. Die Herausforderungen, vor denen diese stehen, können sich dabei von denen der nicht-migrierten Personen unterscheiden. Zu diesem Themenbereich gibt es bereits eine Vielzahl interessanter Studien und Texte, die ich an einigen Punkten zu vertiefen versuche. Durch die temporalanalytische Perspektive auf Migration und angrenzende Forschungsbereiche lassen sich meines Erachtens spannende und vor allem relevante Erkenntnisse gewinnen, die zu einem besseren Verständnis Migrations- und Integrationsprozessen führen können. Von diesem Wissen kann letztlich die gesamte Gesellschaft profitieren.

An der DGfZP begeistert mich besonders die Bündelung verschiedenster zeitpolitischer Programme, die letztlich darauf abzielen, den Menschen einen souveränen Umgang mit ihrer Eigenzeit und kollektiven Zeitstrukturen zu ermöglichen. Da dominante Zeitregime und Rhythmen der Gesellschaft in vielerlei Feldern ihre Wirkung entfalten und ihren Tribut von den Menschen einfordern, ist ein Bildungsprogramm für einen bewussten Umgang ein unerlässliches Werkzeug für weniger Stress, mehr Zufriedenheit und die Entwicklung einer nachhaltigeren Gemeinschaft. Dazu möchte ich mich sowohl auf wissenschaftlicher Ebene als auch im Rahmen dieser Vereinigung engagieren.

*Dr. Matthias Philipper,
Universität Paderborn,
Institut für Humanwissenschaften*

Forum

Bitte senden Sie zeitpolitisch relevante Kommentare, Berichte und Vorschläge an Helga Zeiher (helgazeiher@outlook.de)

JÜRGEN KLUNKER

Zeitbudgets Verliebter

Kürzlich gab mir ein guter Freund die Gelegenheit, die WhatsApp-Nachrichten und den E-Mail-Verkehr mit seiner Freundin zu forscherschen Zwecken einzusehen und ausführlich zu studieren. Die beiden hatten sich vor einem Jahr näher kennen gelernt und heftig ineinander verliebt, was sich in einem ausführlichen und unaufhörlichen schriftlichen Gedankenaustausch niedergeschlagen hat. Da mich Veränderungen des subjektiven Zeitgefühls und die Verschiebungen der Zeitebenen unter besonderen Lebensumständen schon länger beschäftigen, beschloss ich, diese Gelegenheit für eine kleine Analyse der Zeitbudget-Änderungen im Zustand des Verliebtseins zu nutzen. Ich habe natürlich keine Information über das gesprochene Wort, am Telefon und im wirklichen Leben, so dass ich mich hier auf die Auswertung der schriftlichen Kommunikation beschränken muss. Außerdem ignoriere ich mehr oder weniger die Inhalte der Nachrichten, soweit sie nicht mit zeitbezogenen Informationen und vor allem Änderungen und Verschiebungen der Zeitbudgets bei beiden Personen zu tun haben. Ich konzentriere mich auf die absichtlichen und die unabsichtlichen Veränderungen der Zeithaushalte.

Bedauerlicherweise besitze ich über die Zeitbudgets der beiden *vor* deren Zustand des Verliebtseins keine Angaben, daher muss ich mich auf offensichtliche Abweichungen von einem angenommenen „Normalbudget“ beschränken, soweit diese eindeutig auf den Zustand des Verliebtseins zurück zu führen sind. Um angesichts der Fülle des Materials den Überblick zu behalten, sehe ich mich gezwungen, die verschiedenen Abweichungen nach Kategorien einzuteilen und diese Kategorien nach einer gewissen Systematik zu ordnen, welche mit dem Zustand des Verliebtseins in Abweichung von einem angenommenen Normalzustand korreliert ist. Diese Systematik habe ich mir erlaubt frei zu erfinden und mich dabei auf die einschlägige Literatur und eigene zurückliegende Erfahrungen zu stützen. Die so entstandene und hier vorgelegte Untersuchung (zu deren Veröffentlichung mir mein Freund unter Wahrung seiner Anonymität die Erlaubnis erteilt hat) erhebt durchaus nicht den Anspruch, als Zeitbudget-Forschung ernst genommen zu werden, und die Ergebnisse können überwiegend nur mit einem Augenzwinkern betrachtet werden.

Beschreibung des Zustands „Verliebtsein“

Nicht jedes Liebespaar verhält sich im Zustand des Verliebtseins in der gleichen Weise abweichend vom Normalzustand, wobei natürlich auch der Normalzustand nicht bei jedem Paar gleich ist. Daher ist es nötig, den besonderen Zustand des hier untersuchten Paares etwas genauer zu beschreiben.

Dieses Paar vereinbart am Anfang seiner Beziehung, das Leben des Partners und der Partnerin trotz der neu entstandenen Liebe füreinander möglichst wenig durcheinander zu bringen, was sich allerdings rasch als Illusion erweist. Denn allein das mehr oder weniger starke ständige Bedürfnis, sich zu sehen, sich zu treffen, sich anzufassen und zu umarmen, hat die permanente Notwendigkeit zur Folge, den gewohnten Tagesablauf spontan immer wieder für ein Treffen zu ändern und damit das eigene und das Leben der anderen Person durcheinander zu bringen. Im Fall der hier untersuchten Beziehung kommt hinzu, dass es eine ebenfalls explizite Abmachung gibt, das „neue“ Leben nicht durch Routine, zum Beispiel durch regelmäßige Treffen an bestimmten Wochentagen und Uhrzeiten, zur Gewohnheit verflachen zu lassen. Beide Verabredungen sind in den Nachrichtendialogen ausführlich dokumentiert, beide Verabredungen sind aber offensichtlich, wie *auch* aus der schriftlichen Kommunikation ersichtlich, nicht einzuhalten.

Der hier betrachtete Zustand des Verliebtseins kann nicht als statisch angenommen werden, sondern er ändert sich im Gegenteil ständig und in heftigen Ausschlägen. Das Verliebtsein nimmt ohne erkennbare äußere Einflüsse zufällig ab und zu, mal schlägt es hohe Wellen, mal schlägt es in kürzester Zeit um in ruhiges Geplätscher. Entsprechend variabel sind die Einflüsse auf das gemeinsame Zeitbudget, das ja ohnehin, dank der Verabredung, keine Routine aufkommen zu lassen, keine feste Struktur hat.

Oh, und die Nacht! Verliebtsein und Schlafmangel scheinen unabdingbar zusammen zu gehören. Unser Paar wohnt getrennt und muss sich, wenn es die Nacht miteinander verbringen will, dazu verabreden. Meist ist der vorhergehende Abend und der nachfolgende Morgen in die Verabredung mit einbezogen, was zu einer erheblichen Änderung der

jeweiligen Tagesabläufe führt. Ein weiteres Merkmal dieser Konstellation ist die Verkürzung der eigentlichen Schlafenszeit, denn die gemeinsame Zeit im Bett wird eben nicht immer und nicht nur zum Schlafen verwendet. Gleichzeitig entsteht in den Zeiten, die dem Normalzustand zuzurechnen sind, eine gesteigerte Arbeitswut und auch eine höhere Effizienz der Arbeit, trotz der latenten Müdigkeit. Die jeweiligen Arbeitsergebnisse sind also erstaunlicherweise durch den Zustand des Verliebtseins und die damit verbundenen Zeitbudgetverschiebungen nicht beeinträchtigt, sogar eher begünstigt. Dieser Effekt kann durch ein Phänomen, das ich hier Zeitkompression nennen möchte, beschrieben werden. Das umgekehrte Phänomen, die Zeitdehnung, ist aus der Kommunikation des Paares immer dann herauszulesen, wenn die Zeit, vor allem die nächtliche Zeit, gemeinsam verbracht wird. Verliebte erleben die gemeinsame Zeit anders als die Zeit, die sie getrennt verbringen müssen. Die gemeinsam verbrachte Zeit scheint verlangsamt, ja sogar still zu stehen, während die übrige Zeit schnell verfliegt. Allerdings überlagern sich hier verschiedene Einflüsse, denn wenn die Zeit der Trennung zu lange, also mehrere Tage dauert, entsteht durch das Bedürfnis, sich endlich wieder in den Armen zu liegen, das Gefühl, dass die Zeit überhaupt nicht vergeht.

Über die Verwendung der gemeinsamen Zeit, vor allem auf Reisen, lässt sich aus den hier analysierten Dokumenten kaum etwas aussagen, da während dieser Zeit keine schriftlichen Nachrichten ausgetauscht werden. Höchstens im Nachhinein wird ein Ereignis oder ein Verhalten, das zu einer besonderen Zeitverschiebung führt, schriftlich kommentiert. Trotzdem lässt sich bei diesem Paar ein Trend zur Rückkehr zur Normalität feststellen, nämlich immer dann, wenn das Paar längere Zeit gemeinsam verbracht hat. Offenbar zeigt sich dann ein starkes Bedürfnis nach „eigenem“ Leben, das ja auch in der ursprünglichen Verabredung, den Normalzustand der jeweils anderen Person möglichst wenig zu stören, ausgedrückt wurde.

Abweichungen vom normalen Zeitbudget

„Gemeinsame Zeit“. Darin verbirgt sich die quantitativ größte Abweichung vom bisher normalen Zeitbudget. Aus der gemeinsam verbrachten Zeit entstehen keine unmittelbaren materiellen Produkte, sie wird zum Spazierengehen, Radfahren, Ausflüge-Machen, Museumsbesuchen, Kinobesuchen und anderen Aktivitäten, natürlich auch zu größeren Reisen in Anspruch genommen. Häufig finden in dieser gemeinsamen Zeit auch „nur“ Gespräche über alles Mögliche statt, deren Bedeutung für die beiden Partner und ihre Beziehung nicht unterschätzt werden sollte. Für die „gemeinsame Zeit“ gibt es keine Entsprechung im normalen Zeitbudget der beiden Personen. Die „gemeinsame Zeit“ verdrängt oder verkürzt andere Tätigkeiten im Zeitbudget.

„Gemeinsame Nächte“ ersetzen normale Nächte und unterscheiden sich von diesen hauptsächlich darin, dass sie weniger an Schlaf und mehr emotionalen Gehalt bieten. Statt Erholung durch Schlafzeit findet Erfüllung durch Liebeszeit statt, was den Schlaf nicht ersetzen kann, aber das Leben reicher macht und die Zeit vergessen lässt.

„Schreiben und Lesen von Nachrichten“: der zeitliche Aufwand dafür ist eigentlich gering. Die Nachrichten sind oft nicht länger als die früher limitierenden 140 Zeichen, und er konzentriert sich auf den Morgen (Guten Morgen-Gruß: *„Good morning, ja, ich bin gut drauf. Wähnte Dich immer noch im Bett...“*) und den Abend (Gute Nacht-Gruß: *„Ich hoffe, Du bist wohlgenut und froh am Abend!“*), aber zuweilen entwickelt sich ein schriftlicher Dialog, der einige Zeit in Anspruch nimmt. Dazu kommt die permanente geistige und emotionale Beschäftigung mit der anderen Person, die sich in zahlreichen Nachrichten widerspiegelt (*„erst muss ich mal verstehen, was Du unter naiv verstehst. Sei jedenfalls keineswegs verzagt. Ich glaube, viele sind eher neidisch auf uns...“*). Das „Schreiben und Lesen von Nachrichten“ beschränkt sich, was sein Zeitbudget betrifft, nicht rein auf die zum Schreiben und Lesen notwendige Zeit, sondern umfasst auch die gedankliche Bindung, die Verbindung mit der geliebten Person, eine permanente untergründige Beschäftigung, die immer wieder ins Bewusstsein vordringt und andere Gedanken verdrängt. Insofern ist die mit dem „Schreiben und Lesen von Nachrichten“ verbundene gedankliche Bindung sehr zeitraubend und nimmt einen gewichtigen Platz im Gesamtbudget der verfügbaren Zeit ein. Übrigens war das auch schon so vor Jahrhunderten, als es noch keine Tele-Medien gab, denn das Schreiben von Briefen und vor allem das für uns Heutige unvorstellbar lange Warten auf Antwort hatte den gleichen verdrängenden Effekt – alle anderen Gedanken waren den Gedanken an die geliebte Person nachgeordnet.

„Träumen“. Häufig wird der normale Fluss von Tätigkeiten der täglichen Routine durch Träume unterbrochen. Immer wieder schieben sich Gedanken an die geliebte Person zwischen die eigentlich stattfindenden Überlegungen zu den alltäglichen Pflichten, oft verbunden mit Träumen von Reisen in fernste Welten oder Fantasien von gemeinsamen Abenteuern, was sich dann oft in entsprechend schwärmerischen Nachrichten-Texten niederschlägt (*„Ich denke eigentlich dauernd an Dich, auch wenn ich zuletzt mit meinen Gedanken in Ägypten war. Ich stelle mir dann vor, wie es wird, wenn wir zusammen da sein werden. Das ist zwar noch im Nebel der Zukunft...“*). Diese Unterbrechungen sind auch im normalen Leben nicht ungewöhnlich, unter Verliebten treten sie aber wohl gehäuft auf. Auch sie verdrängen oder verkürzen das normale Zeitbudget.

„Erledigungen“. Die ständigen Wechsel von der eigenen Wohnung in die des oder der anderen und umgekehrt machen einige logistische Aktivitäten erforderlich, die aber, was das Zeitbudget betrifft, nur wenig ins Gewicht fallen. Einkäufe müssen unter dem Aspekt der Liebesspeisen der geliebten Person modifiziert werden, gelegentlich müssen kleine Geschenke und Aufmerksamkeiten besorgt werden, kleinere Reparaturen und Alltagsangelegenheiten werden erledigt, der Zeitbedarf hierfür hält sich in Grenzen, jedenfalls bei unserem hier betrachteten Paar.

„Literarische Themen“. Da unser Liebespaar offenbar eine starke gemeinsame Affinität zur Literatur hat, ergibt sich wie von selbst auch eine starke zeitliche Bindung an literarische Themen. Das Lesen von Büchern und Gedichten und das Darüber-Reden nimmt bei beiden viel Zeit in Anspruch, allerdings ist es oft die „gemeinsame Zeit“, die auf diese Weise gebraucht wird, zum Sich-Gegenseitig-Vorlesen und für Gespräche über das Gelesene. Wobei hier außer Büchern auch oft Zeitungsartikel eine Rolle spielen, die gesellschaftspolitische oder naturwissenschaftliche Inhalte haben. Es wird vermutlich jedenfalls mehr gelesen als in der Zeit vorher.

„Berufliche, familiäre und individuelle Themen“. Aus den Phasen und der Intensität der Zweisamkeit ergibt sich von ganz allein, dass die eine Person sich für die beruflichen und familiären Themen der anderen interessiert und sich auf Begegnungen und Diskussionen einlässt, die vorher so nicht stattgefunden hätten. Damit entstehen auch zeitlich bindende neue Aufgaben und Verpflichtungen, z. B. sich um die jeweils der anderen Person nahestehenden Personen zu kümmern, die das jeweilige Leben verändern. Denn es wachsen die Beziehungsnetze. Eine Quantifizierung dieses Einflusses ist nicht möglich, aber er ist sicher nicht vernachlässigbar gering. Typisch ist zum Beispiel, dass der männliche Partner der Beziehung, wie er in einer Nachricht mitteilt, seine Sudoku-Leidenschaft, die ihn bisher bis zum Beginn der Liebesbeziehung viel Zeit gekostet hat, verloren und aufgegeben hat. Stattdessen hat er wieder begonnen, sich öfters ans Klavier zu setzen und zu spielen. Hier kann man von einer eindeutigen Zeitbudget-Ersetzung sprechen.

Kategorien der Veränderung des Zeitbudgets

Der Zustand des Verliebtseins beansprucht viel Zeit. Damit werden die normalen Zeitbudgets verschoben, komprimiert, gekürzt, ersetzt oder komplett gestrichen, je nachdem, welche Priorität das jeweilige Budget hat. Viele Begriffe der Umgangssprache, soweit sie die normalen Zeitbudgets betreffen, lassen erkennen, wie wichtig oder unwichtig ein Zeitbudget ist:

- manche Dinge „kosten Zeit“,

- für anderes wird „Zeit gebraucht“ oder sogar „verbraucht“,
- ein Geschehen „beansprucht Zeit“,
- manche Verhaltensweisen „verschwenden Zeit“,
- mit anderen Tätigkeiten „vergeudet man nur seine Zeit“
- wieder andere „erfordern zusätzliche Zeit“,
- „man kann sich Zeit lassen, man hat Zeit“, wenn man glaubt, über die Zeit verfügen zu können,
- „Zeit vergeht“, ohne dass etwas passiert,
- „Zeit steht still“, wenn vermeintlich nichts passiert,
- „Zeit dehnt sich“, wenn etwas nicht oder nur langsam geschieht,
- „Zeit fließt“, wenn das Geschehen im richtigen Zeitmaß erfolgt,
- „Zeit wird knapp“, wenn man nicht all die Dinge, die man tun möchte, in einer bestimmten Zeiteinheit unterbringt,
- „Zeit verfliegt“, wenn etwas zu schnell vergeht,
- „Zeit schrumpft“, wenn man eigentlich gern mehr davon hätte,
- „Zeit rast“, wenn man nicht fertig wird mit einer Tätigkeit,
- „Zeit wird gestohlen“, wenn das Zeitbudget gegen den Willen der betroffenen Person verändert wird, usw.

Vom Zustand des Verliebtseins lässt sich wohl am ehesten sagen, dass er die Zeit verfliegen lässt. Darin drückt sich die Leichtigkeit des Geschehens und gleichzeitig die Verdrängung anderer Zeitbudgets aus, denn die verfliegene Zeit kommt nicht zurück. Trotzdem meinen die Verliebten, sie „haben Zeit“, oder sogar „alle Zeit der Welt“, wie sie sich oft in ihren Nachrichten versichern, als ob sie von allen zeitlichen Verpflichtungen des Alltags entbunden wären, was natürlich nicht gilt oder zumindest im Widerspruch steht zu der Vereinbarung, das normale Leben der anderen Person nicht durcheinander zu bringen. Alle Zeit der Welt zu haben und sie dann verfliegen zu lassen, das können nur Verliebte und sehr weit fortgeschrittene Zen-Buddhisten.

Subjektives Zeitgefühl und objektives Zeitbudget im Widerstreit

Die Nutzung der Zeit ist für Verliebte zunächst eine reine Gefühlssache. Am Schönsten ist es, wenn sie meinen, die Zeit stünde still, das Glück währe ewig, auch wenn es nur ein paar Minuten sind. Die gefühlte Zeit dehnt sich oder bleibt sogar stehen, bis man wieder auftaucht aus dem See der Zeitlosigkeit und die Zahnräder des Lebens wieder einrasten in das große Uhrwerk der vergehenden Zeit. Im Zustand des Verliebtseins gehen die Uhren anders, die Zeit fließt nicht mehr, sondern wird tropfenförmig und bildet gelegentlich kleine und größere Pfützen. Die gefühlte

Zeit steht den Verliebten frei zur Verfügung, auch wenn natürlich die objektiven Zeitbudgets (des Alltags und der Lebensdauer) nicht frei verfügbar sind, sondern durch äußere Bedingungen beeinflusst werden. Dieser Widerspruch ist in der Realität prinzipiell nicht auflösbar, aber im Falle unseres Paares ist er glücklicherweise nicht so unerbittlich, dass ihre Liebe dadurch beeinträchtigt würde. Ihr normales Leben allerdings, vor allem die zeitliche Einteilung desselben, trägt deutliche Verschleißerscheinungen, Spuren der verflogenen Zeit, Reste der gestohlenen, komprimierten, geschrumpften, verbrauchten und verschwendeten Zeitbudgets, so dass die unverliebten Mitmenschen, auch wenn sie viel Verständnis und Zuspruch äußern für unser Paar, öfters mit dem Kopfe schütteln müssen.

Fazit

Zeit ist für Verliebte ein willfähiges Medium, sie erlauben sich, nach eigenem Gefühl damit umzugehen, ohne dauernd auf die Uhr zu schauen, wieviel davon gerade vergangen ist. Die Zeit ändert sich (fast) ohne ihr Zutun. Dadurch geraten die im Alltag gewohnten Zeitbudgets natürlich durcheinander, es können neue Prioritäten und auch Konflikte entstehen. Andererseits ist diese Erfahrung, als Verliebte eine eigene, neue Souveränität über die Zeit zu haben, bereichernd und befriedigend, und trägt mit bei zum Hochgefühl des Verliebtseins, das schließlich zum Schönsten gehört, was Menschen erleben können.

Dr. Jürgen Klunker, Physiker

Sie sind noch nicht Mitglied der DGfZP?

So können Sie Mitglied werden:

Das Antragsformular finden Sie auf www.zeitpolitik.de.

Oder senden Sie Ihre Anmeldung per Post an die Geschäftsstelle der DGfZP:

Prof. Dr. Dietrich Henckel | Holsteiner Ufer 28 | 10557 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.

Veranstaltungen und Projekte

Time Use Week 2021

25. – 30. 10. 2021 in Barcelona (or online)

The aim is to create thematic forums for exchange and discussion with key international stakeholders regarding time policies. More than 200 researchers from all over the world will participate.

Zwei Pannels werden unter Mitwirkung von Mitgliedern der DGfZP durchgeführt:

- „Zukunft der Sommerzeit“:
Hier wird diskutiert, wie die in der EU beschlossene Abschaffung der Uhrzeitumstellung umgesetzt werden kann/soll.
- „Europäische Akademie für Zeitpolitik (EATP)“:
Hier wird die Idee einer solchen Akademie vorgestellt und mit Stakeholdern aus verschiedenen Bereichen diskutiert. (mehr dazu S. 29 von Ulrich Mückenberger)

im Rahmender TUW 2021 findet statt:

43rd Annual Congress of the IATUR (International Association for Time Use Research)

27. – 29. 10. 2021

Mitglieder der DGfZP werden mit Beiträgen beteiligt sein:

- Björn Germig: "The Future of Daylight Saving Time – Evidence from Time Use Data"
- Dietrich Henckel, Caroline Kramer: "The Selectivity of 24/7"
- Karin Jurczyk: - „Time Use Patterns and Employees' Time Options During the Life Course"- „Reinforcing the Gender Care Gap in Times of Covid 19"
- Caroline Kramer, Dietrich Henckel: "What happens to space and time in lockdown? Reflections on Individual and Collective Implications of the Home Office"

Zeit. Zur Temporalität von Kultur

43.Kongress der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (dgv)

20. – 23. 09. 2021 in Regensburg

Kultur und Zeit sind untrennbar verbunden. Kultur verändert sich innerhalb der Zeit und strukturiert zugleich Vorstellungen von Temporalität. Die Speicherung und Weitergabe von Wissen über lange Zeiträume hinweg organisieren kulturelle Handlungen, Identitäten und deren Transformationen. Diese Praktiken ermöglichen überhaupt erst Positionierungen des Menschen gegenüber der Welt, der Vergangenheit und der Zukunft, gegenüber kulturellen Prozessen und gesellschaftlichen Konventionen. Die Zeitlichkeit von Kultur ist eine grundsätzliche Prämisse empirisch-ethnografischer und historisch ausgerichteter kulturwissenschaftlicher Forschung. Zeit ist aus Sicht einer empirischen Kulturwissenschaft eine grundsätzliche kulturelle Ordnungsleistung und – anders als in anderen Disziplinen – keine präexistente, der Kultur vorgängige physikalische Größe. Temporalität fundiert die Auffassung von Kultur als prinzipiell geschicht-

lichem Phänomen. Zeitliches Handeln und Wissen sind immer raum- und sozialspezifisch. Die Wahrnehmung und Bedeutung von Zeit in Alltagskulturen unterliegt somit ständigem Wandel und soziokulturellen, politischen, räumlichen, ökonomischen oder biografischen Differenzierungen. Kontinuitäten, aber auch Konflikte zwischen divergierenden Zeitpraxen formieren in komplexer Wechselwirkung mit raumbezogenen und sozialen Kategorien individuelle und kollektive Identitäten. Zeitkulturen verleihen Gesellschaften ihren Rhythmus: Erinnerungspolitiken und Zukunftspraxen, Altersvorstellungen und Ereignisse des Lebenslaufs, die unterschiedlichen Tempi gegenwärtiger Arbeits-, Wirtschafts-, Konsum- und Freizeitwelten. Nicht zuletzt haben zeitliche Taktungen auch eine ökonomische Dimension der Wertschöpfung, sowohl in der Arbeitszeit wie in der Freizeit. (<https://www.hsozkult.de/event/id/event-92880>)

9. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft

1. 10. 2021 in Fribourg/ Schweiz

Das diesjährige Symposium steht unter dem Motto „Neue Formen der Arbeitszeitorganisation – wie weiter mit Homeoffice nach dem Lockdown?“. Themen wie Komparative Forschung zum Thema Arbeitszeit, Regulierungen der Arbeitszeit, Schichtarbeit, Nacharbeit, Entgrenzung der Arbeitszeit werden Gegenstand dieser Veranstaltung sein.

Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND)

BUND Schreibwerkstatt

Die Gruppe „Arbeit und Tätigsein“ hat im Rahmen der BUND Schreibwerkstatt Ziele von Tätigkeiten definiert und diese mit konkreten politischen Forderungen unterfüttert. Ausgangspunkt der Überlegungen in der Arbeitsgruppe waren folgende Fragen:

- Wie kann Erwerbsarbeit umverteilt werden, z.B. durch die Absenkung der Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit und wie soll diese umgesetzt werden?
- Was bedeutet das für den Lebensstandard und die Lebensqualität?
- Wie können wir gerade in der Krise die wichtige Debatte um gesellschaftliche und finanzielle Wertschätzung der Care-Arbeit bzw. der Sorgetätigkeiten fördern?
- Welches Verhältnis sollen dabei bezahlte und unbezahlte Arbeit haben?

Der Umbau der Ökonomie zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise wird für einige Branchen den Ab- und Umbau von Arbeitsplätzen bedeuten; beispielhaft seien hier Atom-

wirtschaft, fossile Energiewirtschaft, Automobil- und Chemieindustrie genannt. Für den BUND sind Prozesse, die zu einem massiven Beschäftigungsabbau bzw. -umbau führen, schon immer eine Herausforderung. Auf der einen Seite stehen die ökologischen Notwendigkeiten, auf der anderen Seite die Schicksale einer Vielzahl von Beschäftigten, denen Arbeitslosigkeit oder eine massive Einkommensverschlechterung durch eine Beschäftigung in schlechter bezahlten Tätigkeiten droht.

Für einen sozial-ökologischen Umbau ist das keine Perspektive. Daher hat die Arbeitsgruppe Forderungen erarbeitet und überlegt, wie diese zu einem breiten sozial-ökologischen Bündnis beitragen können. (<https://www.bund.net/digitale-bund-schreibwerkstatt/themen-der-schreibwerkstatt/?wc=25095#c17485>)

Diskussionspapier als Ergebnis der Arbeitsgruppe „Arbeit und Tätigsein“: https://www.bund.net/fileadmin/user_upload_bund/publikationen/bund/bund_schreibwerkstatt_arbeit_und_taeutigsein_papier.pdf

Initiative BetterTimes

BetterTimes wurde 2020 gegründet und ist eine Initiative, die sich für ein Leben im Einklang mit der chronobiologischen Uhr und für einen gesunden Schlaf engagiert. Sie möchte über die Entwicklung gesunder und fairer sozialer Zeiten aufklären und diese fördern. Soziale Zeiten sollten sich an die Individuen und nicht nur an die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Normen anpassen.

BetterTimes ist aktives Mitglied der Internationalen Allianz (IAT) für natürliche Zeit (<https://naturalttimealliance.org/de/>), einer Vereinigung von Organisationen aus verschiedenen Ländern, die eine sich für eine dauerhafte, weltweite natürliche Uhrzeit durch Umsetzung jeweils geographisch angemessener und sonnenbasierter Zeitzonen einsetzt.

Die DGfZP unterstützt mit ihrem Logo auf der Website von Better Times diese Initiative.

(<https://www.gobettertimes.org/>)

Neue Literatur

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

Veröffentlichungen von DGfZP-Mitgliedern



Harald Lesch, A. Karlheinz Geißler, Jonas Geißler

Alles eine Frage der Zeit.

Warum die »Zeit ist Geld«-Logik Mensch und Natur teuer zu stehen kommt

2021

München: oekom-Verlag

Zeitnot und Hektik prägen unsere Gesellschaft. Gemäß dem Motto „Zeit ist Geld“ kämpfen wir gegen alles Langsame, Bedächtige oder Pausierende, oft bis zur Erschöpfung. Dafür zahlt auch die Natur einen hohen Preis: Unsere Nonstop-Gesellschaft forciert die ökologische Krise. Was die Natur in Jahrtausenden erzeugt hat, wird in kürzester Zeit „verwertet“, ja regelrecht verbrannt.

Offensichtlich müssen wir uns die Sache mit der Zeit noch einmal genauer anschauen. Das haben sich der Physiker und Philosophieprofessor Harald Lesch, der Zeitexperte Karlheinz A. Geißler und der Zeitberater Jonas Geißler vorgenommen. Das Trio erklärt unterhaltsam, was Zeit eigentlich ist, wie sich unser Zeitverständnis im Lauf der Jahrhunderte geändert hat und warum uns die Zeit so oft fehlt - obwohl doch ständig neue nachkommt.

Ein Buch, das die wichtigsten Zeitfragen beantwortet, auch die nach mehr Zeitwohlstand und einem Leben in besserem Einklang mit den Rhythmen der Natur. (*Verlagstext*)



Geißler A. Karlheinz

Immer mit der Ruhe.

Leben ist zu schön für Hast und Hektik

2021

Freiburg: Herder Verlag

Wir verabscheuen Langeweile, mögen nicht warten und steigern allzuerne das Tempo. Aber wer sich unter dem Diktat der Termine nur durchs Leben peitscht, lebt an seinen eigenen Möglichkeiten vorbei. Zeit ist Leben, nicht nur kostbar, sondern auch vielfältig und bunt. Zeit gewinnt, wer der Devise abschwört, die alles Leben dem ökonomischen Nutzen unterordnet. Ruhe ist ein Sehnsuchtswort. Und Langsamkeit eine Einladung. „Europas bekanntester Zeitforscher“ Karlheinz A. Geißler zeigt: Wer zur Ruhe kommt, hat einfach mehr vom Leben. Er sieht das Besondere und das Detail. Auf der Autobahn des Lebens rast man am Glück vorbei. Daher: immer mit der Ruhe! Gönn dir Zeit. Das Leben ist zu kurz – und viel zu schön – für Hektik. (*Verlagstext*)



Tillmann Wahne

Kindliche Zeitpraktiken in KiTa und Grundschule.

Eine qualitative Fallstudie

2021

Opladen, Berlin, Toronto: Budrich Academic Press

Wie erleben und gestalten Kinder Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungszeiten? Welche Bedeutung kommt dabei den pädagogischen Fachkräften sowie den institutionellen Zeitstrukturen zuteil? Im Lichte gegenwärtiger Zeittendenzen und der Debatten um den Ausbau der Ganztagsbildung bietet die vorliegende Fallstudie einen empirischen Einblick in die Zeitpraktiken von Kindern in Einrichtungen des Elementar- und Primarbereichs und diskutiert zeitpädagogische und zeitpolitische Implikationen.

Zeitdiagnostisch betrachten prägen Phänomene wie die Beschleunigung, Flexibilisierung und Entgrenzung das soziale Leben in zunehmendem Maße. Die Bevölkerungsgruppe der Kinder erlebt diese zeitlichen Veränderungen v. a. in Form einer voranschreitenden Institutionalisierung der Kindheit. Bildungsbeteiligungen und Betreuungsumfänge nehmen tendenziell weiter zu und weisen darauf hin, dass elementar- und primar-pädagogische Institutionen im Prozess der Zeitsozialisation eine Schlüsselposition einnehmen. So hat die Art und Weise, wie Zeit hier gelebt und strukturiert wird, weitreichende Einflüsse auf die Herausbildung der zeitlichen Denk- und Handlungsweisen.

Trotz der Relevanz der Zeitkategorie sind Zeitforschungen im Feld der (frühen) Kindheit deutlich unterrepräsentiert. Zeitbezogene Fragestellungen werden bisher eher aus einer

strukturell-rahmenden als aus einer inhaltlich-gestaltenden Perspektive diskutiert und analysiert. An dieser Leerstelle setzt die vorliegende qualitative – und ethnografisch orientierte – Fallstudie an. Aus einer handlungstheoretischen Betrachtungsweise wird herausgearbeitet, wie Kinder einen institutionellen Alltag unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen zeitlich ausgestalten, welche Charakteristika ihr Handeln aufweist und wie sie im Tagesverlauf mit der zeitlichen Fremdbestimmung umgehen. Aus einer institutions- und interaktionsbezogenen Perspektive wird des Weiteren analysiert, welche Einflüsse und Auswirkungen pädagogische Zeitstrukturen und die Zeitpraktiken von Fachkräften und Lehrkräften auf das kindliche Handeln in der Zeit haben.

Die empirischen Daten basieren auf teilnehmenden Beobachtungen in drei Kindertagesstätten sowie einer Vor- und Grundschule. Die Ergebnisse der Studie machen sichtbar, dass sich die kindlichen Zeitpraktiken in besonderen Formen ausprägen, die häufig nicht den vorherrschenden Handlungspraktiken und -logiken der Erwachsenenwelt folgen, sondern vielmehr auf einer eigenen Sinnggebung beruhen. Anknüpfend an diese Erkenntnisse werden zeitpädagogische und zeitpolitische Herausforderungen diskutiert und Forschungsperspektiven aufgezeigt. (*Verlagstext*)

Auch als Open Access (pdf) herunterladbar.

Beiträge von DGfZP-Mitgliedern in Sammelbänden und Zeitschriften

Karlheinz A. Geißler (2021):

Zeitmuster der Resonanz – Rhythm is it

In: Supervision – Mensch. Arbeit. Organisation. Heft 1. Seite 12-21.

Karlheinz A. Geißler (2021):

Zukunft ohne Uhrzeit?

In: Universitas. 76. Jahrgang, Nummer 897. März 2021. Seite 98-106.

Karlheinz A. Geißler (2021):

Das Ende der Uhrzeit – Wie sich unser Umgang mit der Zeit gewandelt hat

In: zfo Zeitschrift Führung + Organisation. 90. Jahrgang. Heft 2/2021. Seite 64-69

Mückenberger, Ulrich (2021):

Zeit und Familie im Focus des Rechts: Wege zur zeitachtsamen Veränderung der Arbeitskultur

in: Stimme der Familie (Familienbund der Katholiken), 68. Jg., Heft 2, S. 3-13.

Jürgen P. Rinderspacher (2021):

Zeiten fallen nicht vom Himmel.

Akteure und Modalitäten moderner Zeitstrukturierung im epochalen Wandel

In: ThPQ Theologisch-praktische Quartalsschrift). Nr. 169/2021. S. 13-24.

Empfehlenswerte Neuerscheinungen anderer Autoren



G. Günter Voß

Lebensführung als Arbeit.

Arbeit und Leben im Umbruch

2021

München: Rainer Hampp Verlag

Der Band präsentiert eine erweiterte zweite Auflage des seit Langem vergriffenen Buchs „Lebensführung als Arbeit“. Das Thema Lebensführung erfreut sich nach breiten empirischen Untersuchungen zu unterschiedlichen Einzelfragen und komplexen theoretischen Bemühungen in mehreren Projekten im Raum München und dann auch weit darüber hinaus wieder einer großen Aufmerksamkeit. Umso mehr stellt sich erneut die Frage, was unter den gesellschaftlichen Bedingungen des 21. Jahrhunderts mit dem traditionsreichen Begriff gemeint sein kann, exakt 100 Jahre nachdem die Kategorie durch das Werk von Max Weber schon einmal starke Beachtung fand.

Der Rückblick auf die erste Fassung des Buchs erweist sich dabei mehr denn je als ausgesprochen hilfreich, weil dort wichtige theoretische Eckpunkte einer Theorie „Alltäglicher Lebensführung“ entwickelt wurden, die nichts an ihrer Relevanz eingebüßt haben. Im Gegenteil: Mit den schon damals

dezidiert mit einer subjektorientierten Perspektive entwickelten Überlegungen lassen sich gerade heute wichtige und vor allem thematisch innovative konzeptionelle Gedanken sowie davon angeleitete Forschungen entwickeln. Dass sich dadurch aktuelle Themen, wie Genderfragen, Familien- und Sorgethemen, neue Formen von Arbeitsorganisation und Arbeitskraft, Auswirkungen digitaler Technologien u. a. m. in einer sehr spezifischen Weise zeigen, erweist deutlich die Fruchtbarkeit des subjekt- und alltagsbezogenen Blicks auf Lebensführung.

Dem Band ist neben einem neuen Vorwort eine zweiteilige Liste beigelegt mit Übersichten zu der seit dem Erscheinen der ersten Auflage des Buchs erschienenen Literatur zum Thema „Lebensführung“: einmal aus dem weiteren Kontext des Projekts „Alltägliche Lebensführung“ und zum anderen eine umfangreiche Gesamtbibliographie zur Verwendung des Begriffs in verschiedenen Zusammenhängen. (*Verlagstext*)



Axel Haunschild, Florian Krause, Christiane Perschke-Hartmann, Andrea-Kristin Schubert, Günther Vedder, Martin Vogel (Hrsg.)

Arbeit und Zeit

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft. Band 12

2020

München: Rainer Hampp Verlag

Die Zeit ist ein zentrales Strukturprinzip moderner Gesellschaften und der Arbeit in Organisationen. Viele berufliche und private Herausforderungen hängen mit Zeitknappheit, dringenden Terminen, Überstunden sowie Beschleunigung zusammen. Die Menschen wünschen sich demgegenüber mehr Eigenzeit, Flexibilität, Entschleunigung und Auszeiten. Innerhalb der Arbeitswissenschaft wurde dem Zusammenhang von Arbeit und Zeit schon lange eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet. In Unternehmen hat sich das Arbeitszeitmanagement in den letzten Jahren zu einem zentralen Handlungsfeld der Personalpolitik entwickelt. Wie sollen mobiles Arbeiten, Teilzeitführung, Sabbaticals

und Workation organisiert werden? Wie wirkt sich die Einführung agiler Arbeitsformen auf die Zeitznutzung aus? Lässt sich die Erschöpfung der Beschäftigten durch ein besseres Selbstmanagement reduzieren? Und wie passen die Themen Zeit und Nachhaltigkeit eigentlich zusammen? Mit solchen Fragen beschäftigen sich die vier Fachbeiträge und drei umfangreichen Studien in diesem Sammelband. Er ist am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover entstanden. Die Autor*innen arbeiten entweder als Wissenschaftler*innen an diesem Institut oder haben dort den Masterstudiengang Arbeitswissenschaft absolviert.



Shahram Khosravi (ed.)

Waiting – A Project in Conversation

2021

Bielefeld: Transcript Verlag

Waiting is an inescapable part of life in modern societies. We all wait, albeit differently and for different reasons. What does it mean to wait for a long period of time? How do people narrate their waiting? Waiting is about the senses. If you do not sense it, there is no waiting. We sense waiting in the form of boredom, despair, anxiety and restlessness, but also anticipation and hope. Prolonged waiting is like insomnia – a state of wakefulness, a kind of mood, an emotional state. But it is also about politics; affecting and affected by gender, citizenship, class, and race.

Blending ethnography, philosophy, poetry, art, and fiction, this book is a collection of works by scholars, visual artists, writers, architects and curators, exploring different forms of waiting in diverse geographical contexts, and the enduring effects of history, power, class, and coloniality. *(Publisher's Text)*



Robin Kellermann

Im Zwischenraum der beschleunigten Moderne.

Eine Bau- und Kulturgeschichte des Wartens auf Eisenbahnen, 1830-1935

2021

Bielefeld: transcript Verlag

Wartezeiten bilden ein unliebsames Alltagsphänomen, das uns jenseits seiner negativen Zuschreibung tiefe Einblicke in die Zeitkultur der Moderne gewährt. Anhand einer Archäologie von Architekturen und literarisch-künstlerischen Rezeptionen des Wartens zeigt Robin Kellermann am Beispiel des Eisenbahnverkehrs auf, wie sich Rahmung und Wahrnehmung dieses zeitlichen Zwischenraums im Laufe der Moderne von einem Zustand der würdigen Erwartung und Vorfriede zum Störfaktor der beschleunigten Welt wandelten. Damit erweitert er unser Verständnis der Epoche um ihre vielfach erzeugten Momente des Stillstands und erkundet einen Temporalzustand, der konstitutiv für die Verkehrsentwicklung wurde und trotz aller Auslöschungsversuche untrennbar mit ihr verbunden bleibt. *(Verlagstext)*

Auch als Open Access (pdf) herunterladbar.



Odell, Jenny

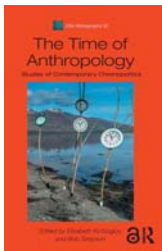
Nichts tun.

Die Kunst, sich der Aufmerksamkeitsökonomie zu entziehen

2021

München: C.H.Beck

Wir leben inmitten einer kapitalistischen Aufmerksamkeitsökonomie, die unsere Sinne und unser politisches Bewusstsein verkümmern lässt. „Nichts tun“ ist der wohlüberlegte Aufruf, unser Leben fernab von Effizienzdenken und Selbstoptimierung zurückzuerobieren. Ein provokatives, zeitgemäßes und glänzend geschriebenes Buch, das die Leser*innen aufrütteln wird. Unsere Aufmerksamkeit stellt die wertvollste Ressource dar, über die wir verfügen. Im Effektgewitter kommerzieller Internetplattformen wie Facebook, Twitter, Instagram oder TikTok wird sie jedoch permanent überspannt. Jenny Odell plädiert in ihrem Buch auf eindrückliche Weise für ein radikales Innehalten, statt unsere kostbare Freizeit weiter an die kurzfristigen Verlockungen der Aufmerksamkeitsökonomie zu verschwenden. Nur über bewusste Formen des Nichtstuns finden wir heute noch zu uns selbst: etwa wenn wir uns phasenweise wieder in unsere natürliche Umgebung zurückziehen lernen, die Kunst der Naturbeobachtung kultivieren und authentische Begegnungen mit anderen zulassen. Odell versteht ihre Anleitung zum Nichtstun gleichsam als Akt des politischen Widerstands, um der notorischen Selbst- und Naturzerstörung im Kapitalismus etwas entgegenzusetzen und die Forderung nach demokratischer Partizipation und Solidarität mit Leben zu erfüllen. *(Verlagstext)*



Kirtsoglou E and Simpson B (eds.) (2021)

The Time of Anthropology: Studies of Contemporary Chronopolitics.

London: Routledge.

The Time of Anthropology provides a series of compelling anthropological case studies that explore the different temporalities at play in the scientific discourses, governmental techniques and policy practices through which modern life is shaped. Together they constitute a novel analysis of contemporary chronopolitics. The contributions focus on state power, citizenship, and ecologies of time to reveal the scalar properties of chronopolitics as it shifts between everyday lived realities and the macro-institutional work of nation states. The collection charts important new directions for chronopolitical thinking in the future of anthropological research. *(Verlagsankündigung)*

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik Gemeinnütziger e.V.

Geschäftsführender Vorstand:

Prof. Dr. Dietrich Henckel, Berlin (Vorsitz)
Dr. Karin Jurczyk, München (Stellvertretung)
M. A. Elke Großer, Knorrendorf
Björn Gernig, Dipl. Freizeitwissenschaftler,
Bremen

Beratender Vorstand:

Prof. Dr. Uwe Becker, Bochum
Prof. Dr. Christel Eckart, Frankfurt a. M.
Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Bremen
Prof. Dr. Fritz Reheis, Bamberg
Dr. Jürgen Rinderspacher, Hannover
Dr. Luzia Vorspel, Düsseldorf und Emden
Dr. Helga Zeiher, Berlin

Geschäftsstelle:

Prof. Dr. Dietrich Henckel
Holsteiner Ufer 28
10557 Berlin
Telefon: (030) 393 45 30
Fax: (030) 314 281 51
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 steht zum kostenfreien Download auf der Webseite des DGfZP und wird an Interessenten per E-Mail versandt. 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 (Redaktionsleitung) – helgazeiher@outlook.de

Elke Großer, M. A. – elke-grosser@t-online.de

Dr. Luzia Vorspel – luzia.vorspel@rub.de

Satz: Anna von Garnier – www.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.