

Deutsche
Gesellschaft für
Zeitpolitik

DGfZP

Zeitpolitisches Magazin

DEZEMBER 2019, JAHRGANG 16, AUSGABE 35

Arbeitszeiten lokal

Aus dem Inhalt:

Die zeitgerechte Stadt
Vertrauensarbeitszeit
Betriebliche Arbeitszeitmodelle
Zwänge der Zeitfreiheit
Pendelwege
Kommunale Familienzeitpolitik
Kitazeiten

In dieser Ausgabe

Arbeitszeiten lokal

Einführung in das Thema	1
Die zeitgerechte Stadt	3
Lebens- und Arbeitszeit im Raum	5
Vertrauensarbeitszeit	8
Betriebliche Arbeitszeitmodelle	11
Zwänge der Zeitfreiheit	14
Pendelwege	17
Kommunale Familienzeitpolitik	20
Betreuungseinrichtungen	22
Kitas der dänischen Minderheit	24
Zeitpolitik im ländlichen Raum	26

Aus der DGfZP

Zum Jahresende	29
Bericht über die Jahrestagung 2019	30
„Atmende Lebensläufe“	31
Zeit für sich – ein Recht für alle!	32
Who is who?	33

Forum

Zeitpolitik in der „Great Transformation“	34
---	----

Veranstaltungen	38
-----------------	----

Neue Literatur	40
----------------	----

Impressum	45
-----------	----

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Bürohaus arbeiten, bis die Uhr den Feierabend zulässt, während draußen die Sonne scheint... Um Möglichkeiten und Auswirkungen flexiblerer Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und privater Zeit geht es in dieser Ausgabe des ZpM. Das Titelbild verweist zudem auf das „lokal“ im Titel: Das Bürohaus mit der Uhr ist das Rathaus der Stadt Flensburg, in dem seit diesem Herbst anhand der Ergebnisse wissenschaftlicher Evaluationen von Modellversuchen in einigen Flensburger Betrieben über Ansatzpunkte für dortige lokale Zeitpolitik beraten wird. Elke Großer hat Beiträge aus mehreren dieser Studien und einen Bericht aus Mecklenburg-Vorpommern für diesen Thementeil eingeholt.

Eine Rubrik „Forum“ mit freien Beiträgen zur Zeitpolitik gab es schon einmal im ZpM. Jetzt wird sie wiederbelebt mit einem Bericht über Vorträge und Debatten zum Thema Zeitwohlstand auf dem großen Jenaer Kongress „Great Transformation: Die Zukunft moderner Gesellschaften“. Wer immer von Ihnen mithelfen kann, dieses Forum mit zeitpolitisch Relevantem weiterhin lebendig zu halten, sei hiermit herzlich dazu eingeladen!

Wie die DGfZP die zeitliche Zukunft moderner Gesellschaften im neuen Jahr angehen wird, können Sie im Jahresendbrief der beiden Vorsitzenden lesen.

Ihnen viel gute Zeit im neuen Jahr und zuvor in den Weihnachtstagen!

Helga Zeiher

Thema: Arbeitszeiten lokal

ELKE GROSSER

Einführung in das Thema

Lokale Zeitpolitik ist ein fester Bestandteil von Zeitpolitik. Bereits in zwei früheren Zeitpolitischen Magazinen wurde das Thema Zeit und Stadt bzw. lokale Zeitpolitik aus verschiedenen Blickrichtungen aufgegriffen. Im Zentrum des Zeitpolitischen Magazins Nr. 6 (Dezember 2005) stand das Thema einer zeitbewussten Stadtplanung. Hier ging es um städtische Geschwindigkeiten, ihre ökonomischen, sozialen und infrastrukturellen Wirkungen. Ausgangspunkt der 10. Ausgabe des ZpM (Juli 2007) waren gesellschaftliche Veränderungen der zeitlichen Lebensführung von Stadtbewohner*innen. Der Fokus war vor allem auf lokale Raum-Zeit-Zusammenhänge gerichtet, neuere Ansätze lokaler Zeitpolitik wurden vorgestellt. Dieses ZpM widmet sich nun wieder diesem Thema. Die Aufmerksamkeit richtet sich in diesem Heft speziell auf lokale Arbeitszeiten; denn Arbeitszeiten und spezifische regionale Bedingungen, wie u. a. Arbeitswege, Mobilitäts- und Betreuungsangebote bedingen sich gegenseitig und bestimmen weitgehend mit, wie gut sich Beruf und Familie vereinbaren lassen und lokal Raum- und Zeitgerechtigkeit gestaltet und gelebt werden können.

Caroline Kramer und *Dietrich Henckel* geben zunächst einen Einblick, wie an diese Themen sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus planerischer Sichtweise herangegangen werden kann, wenn es um raum- und zeitbezogene Gerechtigkeit in Bezug auf die Stadt geht. Dargelegt werden theoretische und konzeptuelle Überlegungen zu einem Leitbild für eine zeitgerechte Stadt.

Den Schwerpunkt des Thementeil dieses ZpM bilden Ergebnisse des Forschungsprojekts „Lebenszeit 4.0 – Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+“, einem interdisziplinär angelegten Verbundprojekt der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, der Medical School Hamburg und der Europa-Universität Flensburg. In mehreren Teilprojekten wurden zwischen 2016 und 2019 betriebliche, familiäre und weitere lebensweltliche Faktoren zu Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Zusammenarbeit mit Praktikern in Unternehmen, sozialen Diensten und der Kommunalverwaltung in der Modellregion der Stadt Flensburg und ihrem erweiterten Einzugsbereich untersucht. Das Projekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen – Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Aus der DGfZP waren *Ulrich Mückenberger* und *Karin Jurczyk* im wissenschaftlichen Beirat.

Wenzel Matiaske und *Gerd Grözing* geben in ihrem einführenden Beitrag einen inhaltlichen Überblick über die einzelnen Teilprojekte. Die in den folgenden drei Artikeln vorgestellten Teilprojekte widmen sich der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten und deren positiven wie negativen Auswirkungen. Im Modellprojekt Vertrauensarbeit und Flexibilität untersuchten *Carolin Wendt*, *Jan Dettmers* und andere, inwieweit angebotene Möglichkeiten für eine flexible Gestaltung von Arbeitszeiten auch tatsächlich von Erwerbstätigen genutzt wurden, welche Auswirkungen sie auf das psychische Wohlbefinden, die Bindung an den Arbeitgeber, die Arbeitsleistung und die Koordination im Arbeitsteam hatten und wie Flexibilität erfolgreich für die Mitarbeiter*innen umgesetzt werden kann.

Doris Holtmann und *Wenzel Matiaske* haben anhand von standardisierten Betriebsbefragungen zu den zur Arbeitszeitgestaltung eingesetzten personalwirtschaftlichen Instrumenten typische Muster der Arbeitszeitgestaltung in Frauen- und Männerbranchen herausgearbeitet. In ihrem Beitrag diskutieren sie zudem Fragen zur empirischen Erforschung und zur praktischen Gestaltung flexibler Arbeitszeiten.

Können Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung zum Zwang werden? *Axel Czaya* und *Wenzel Matiaske* haben im Rahmen ihrer Befragungen in Flensburger Betrieben Busfahrer*innen und Hochschulprofessoren*innen dazu befragt, deren Berufe je andere zeitliche Freiheiten zur Arbeitszeitgestaltung bieten.

Eine Zeit des „Dazwischen“ – zwischen Arbeitszeit und privater Zeit – ist der Pendelweg von Arbeitnehmer*innen. Wie wirkt sich diese/r auf das Wohlbefinden von Erwerbstätigen in Flensburg im gesamten Tagesverlauf aus? Inwieweit spielen die Distanz vom Wohn- bis zum Arbeitsort und die Wahl des Transportmittels eine Rolle für das Wohlbefinden? *Carolin Wendt* und *Jan Dettmers* stellen in ihrem Beitrag zu diesen Fragen die Ergebnisse ihrer qualitativen Studie vor.

Insbesondere berufstätige Eltern leiden oft unter Zeitnot und Zeitstress, denn Zeitkonflikte entstehen für Familien vor allem durch nicht angepasste Arbeits- und Betreuungszeiten. Aber bestehen überhaupt seitens der Eltern Bedarfe an flexiblen und erweiterten Betreuungszeiten und können diese tatsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern? Und wie zufrieden sind Eltern und Kinder mit diesen Betreuungsangeboten? Drei weitere Beiträge aus dem Verbundprojekt Lebenszeit 4.0 widmen sich diesen Fragen.

Marlene Langholz-Kaiser zeigt, dass auch in Flensburg, einer mittelgroßen Stadt, bedarfsgerechte und flexible Betreuungsangebote insbesondere in den Randzeiten von besonderer Bedeutung für Eltern und somit ein wichtiger Aspekt für eine familien- und zeitgerechte Stadt sind. In Flensburg besteht für Unternehmen die Möglichkeit, für ihre Mitarbeiter*innen Betreuungsangebote auch für erweiterte Betreuungszeiten einer betriebsnahen Kita zu „buchen“. *Carolin Wendt* und *Jan Dettmers* haben die Motive der Unternehmen dafür erfragt und die Ergebnisse dieses Angebots zur Vereinbarkeit



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@t-online.de.

zwischen Beruf und Familie sowohl aus Eltern- als auch aus Unternehmenssicht evaluiert. Im Rahmen des Teilprojektes „Zeitgerechte Modelle – Von Nachbarn lernen“ hat *Farida Eckardt* sich mit der außerschulischen Betreuung von Schulkindern der dänischen Minderheit in Flensburg mit dem Ziel befasst, für diese Kinder und Jugendlichen erweiterte Betreuungskonzepte zu entwickeln. Untersucht wurden u. a. das Stressempfinden und die Zufriedenheit der Eltern mit den Betreuungszeiten und Qualitäten der Betreuungsangebote, wie der Mahlzeiten und der Hausaufgabenbetreuung.

Dieser Thementeil schließt mit einem Praxisbericht aus einem anderen Bundesland. Am Beispiel der Kleinstadt Tribsees und dem dazugehörendem Amt Recknitz-Trebeltal stellt

Karola Frömel die Ergebnisse eines Modellprojektes vor, das im Rahmen des Projekts „Zeit im Zentrum“ – ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. – für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem ländlich geprägten Raum in Mecklenburg-Vorpommern entstand. Sie zeigt auf, wie wichtig die stärkere Sensibilisierung und Einbindung von Kommunalvertreter*innen für eine regionale Zeitpolitik ist. Auch hier wird deutlich, dass lokale zeitpolitische Projekte auch konkrete praktische Bezüge beinhalten sollten, um erfolgreich umgesetzt werden zu können.

Besonderen Dank möchte ich *Marlene Langholz-Kaiser* und *Axel Czaya* für die gute Zusammen- und Mitarbeit sagen.

CAROLINE KRAMER UND DIETRICH HENCKEL

Die zeitgerechte Stadt: Raum- und Zeitgerechtigkeit im Blick

In Zeiten, in denen Phänomene wie Beschleunigung, Zeitmangel und -stress auch mit Fragen nach gerechter Gestaltung von städtischen Räumen intensiv in der Öffentlichkeit diskutiert werden, erscheint es notwendig, diese Themen aus wissenschaftlicher und planerischer Perspektive anzugehen. Denn die Stadt ist ein Ort, an dem viele Menschen unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichen sozialen, ökonomischen und kulturellen Kapitalien (nach Bourdieu) auf begrenztem Raum aufeinandertreffen. Sie ist ein Ort, an dem unterschiedliche temporäre Lebensstile und Raumnutzungen zu finden sind und erhöhte Fluktuation herrscht. Raschere Wechsel von An- und Abwesenheiten als an anderen Orten finden dort statt. Die Stadt war somit schon immer ein Ort der Begegnung und auch der Auseinandersetzung, der sich durch Diversität und Ungleichheit auszeichnet. Daher ist sie ein Ort, an dem Ungleichheiten als Ungleichwertigkeiten oder gar als Ungerechtigkeiten besonders offenkundig werden.

Das Thema Gerechtigkeit wird in jüngerer Zeit sowohl in unterschiedlichen Themenfeldern (soziale Gerechtigkeit, Umwelt-, Familien-, Altengerechtigkeit oder Zeitgerechtigkeit) als auch auf unterschiedlichen Ebenen räumlichen Maßstabs (innerhalb einer Region, eines Nationalstaats oder auf globaler Ebene) diskutiert. Aufbauend auf den Ergebnissen des gleichnamigen Arbeitskreises der Akademie für Raumforschung und Landesplanung¹, werden im Folgenden die Per-

spektive auf raumbezogene Gerechtigkeit und die Perspektive auf zeitbezogene Gerechtigkeit im Blick auf die Stadt zusammengeführt. Die konzeptuellen Überlegungen zu diesem Thema werden dargelegt und münden schließlich in den Aufriss eines Leitbilds für eine zeitgerechte Stadt.

Raum und Zeit als soziale Konstrukte

Raum und Zeit sind außerordentlich komplexe Kategorien, die in der Newtonschen Physik, der Kantschen Philosophie und in jüngerer Zeit intensiv in der Soziologie (Rosa 2005), der Stadt- und Regionalforschung (Henckel 2018) sowie der Geographie (Werlen 2010; Weichhart 2018) diskutiert werden. Den sozialwissenschaftlichen Arbeiten ist gemein, dass sie sowohl Raum als auch Zeit als sozial konstruiert verstehen.

So schlägt der Geograph Werlen vor, „geographische Wirklichkeiten als konstruierte, als hergestellte und damit als sinnhafte Wirklichkeiten zu begreifen“ (Werlen 2010: 7). Damit ist das „Geographie-Machen“ (ders. 2010: 7) eine soziale Praktik, die gesellschaftliche und räumliche Wirklichkeiten herstellt. In der Perspektive auf soziale und räumliche Prozesse und Strukturen in Städten tritt auch der enge Bezug zwischen räumlichen und sozialen Phänomenen, also zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen und räumlichen bzw. planungsrelevanten Prozessen, hervor. Dies betrifft auch das Planungsziel der „gleichwertigen Lebensverhältnisse“, das vor allem nach der deutschen Wiedervereinigung wieder intensiv diskutiert wird. Immer wieder wird hinterfragt, wie raumbezogene soziale Gerechtigkeit konzipiert und schließlich auch angestrebt und erreicht werden kann. Redepening

¹ und in dem 2019 erschienenen Buch „Zeitgerechte Stadt - Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis“ (Henckel/Kramer 2019), das gemeinsam mit den Mitgliedern des gleichnamigen Arbeitskreises der Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL) erstellt wurde. Dieser Beitrag basiert darauf.

(2013) schlägt dafür (in Anlehnung an Fraser 2009) drei Analysekategorien vor: raumbezogene Verteilungsgerechtigkeit, raumbezogene Verfahrensgerechtigkeit und raumbezogene Anerkennung/Wertschätzung (ders. 2013: 3). Darauf wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

Für Fragen nach einer zeitgerechten Stadt sind zum einen Konzepte der Zeit als objektivierbare, verfügbare und zuordenbare Ressource sinnvoll und zum anderen Konzepte der Zeit als etwas Wahrnehmbares, das bewertet wird und individuell nutzbar ist. Die Strukturierung von Zeit durch natürliche und soziale Rhythmen sowie die Unterschiede von Zeitkulturen spielen hier eine große Rolle. Die Möglichkeiten, gerechte Verfügbarkeit bzw. Verteilung von Zeit und Raum herzustellen, reicht von der Bereitstellung von Zeiten über deren jeweilige „zeitliche Angemessenheit“ bis hin zur Verteilungsgerechtigkeit und von Rechten an der eigenen Zeit (Mückenberger 2004).

Raum-Zeit-Gerechtigkeit in der Stadt

Aufbauend auf diesen Überlegungen wurden in dem oben genannten Arbeitskreis der ARL die beiden Analysekategorien Verteilungsgerechtigkeit und Verfahrensgerechtigkeit als zentrale Dimensionen räumlicher und zeitlicher Gerechtigkeit in einer städtischen Gesellschaft verwendet. Unter Verteilungsgerechtigkeit wird die gerechte Verteilung von Ressourcen (wie z.B. von Wohnraum, von Arbeitsplätzen, aber auch von Ruhe und intakter Umwelt) und Gelegenheiten (wie z.B. Teilhabe am öffentlichen Leben oder am Verkehr) verstanden. Verteilungsgerechtigkeit stellt dabei das Ergebnis von Verfahrensgerechtigkeit dar. Unter Verfahrensgerechtigkeit ist die Möglichkeit zu verstehen, an Entscheidungsprozessen zu partizipieren, die maßgeblich für die Gestaltung der Stadt sind, hier stehen somit weniger die Ergebnisse als die Prozesse, die zu eben diesen Ergebnissen führen, im Vordergrund.

Die Stadt – oder besser die städtische Gesellschaft – ermöglicht zum einen, mit dieser Fragestellung eine große Vielfalt sozialer, politischer und ökonomischer Prozesse in einem verdichteten Siedlungsraum in den Blick zu nehmen. Zum anderen ist es in diesem räumlichen Maßstab möglich, maßgebliche Akteure und damit die potentiellen Gestalter und Gestalterinnen von Raum-Zeit-Gerechtigkeit zu identifizieren. Dies entspricht dem Ziel des Arbeitskreises, ein Leitbild für eine zukunftsfähige zeitgerechte Stadt zu entwickeln und dabei die möglichen Akteure zu benennen.

Ein Leitbild für eine zeitgerechte Stadt

Wenn wir uns fragen, was eine zeitgerechte Stadt ausmacht, und wer sie gestalten kann oder soll, werden die entscheidende Rolle des Zugangs zu den zentralen Ressourcen sowie die Erreichbarkeiten der notwendigen Zeiten deutlich. Eine

zeitgerechte Stadt sollte das Ziel verfolgen, eine materielle (Verteilung) und eine prozedurale (Verfahren) Zeitgerechtigkeit anzustreben. Als wichtigste gestaltende Kraft städtischen Raums hat die öffentliche Hand zentrale Bedeutung für die Umsetzung dieses Leitbilds. Denn durch Politik und Planung ist sie in der Lage, Verfahrensgerechtigkeit zu gestalten und damit auch Verteilungsgerechtigkeit zu fördern – auch wenn der Einfluss privater Akteure auf die Stadt zunehmend steigt.

Im Blick auf die Bewohner und Bewohnerinnen der Städte wird rasch deutlich, dass angesichts der sehr unterschiedlichen Lebenslagen und Lebensstile in der Bevölkerung Fragen der trade-offs, der zeitlichen und räumlichen Konflikte und schließlich der normativen Setzungen ins Spiel kommen (z.B. das Recht auf Nacht). Um sich dem Ideal einer „zeitgerechten Stadt“ anzunähern, bedarf es der Verständigung auf Indikatoren zur Erfassung von Aspekten der Zeitgerechtigkeit (z.B. Erreichbarkeiten auch mit Hilfe von smart devices). Verfahren sind zu etablieren, die Bürgern und Bürgerinnen die Möglichkeit geben, an der Gestaltung ihrer Stadt mitzuwirken.

Das Thema Zeit ist als politisches Thema sperrig, weil die Zeitlichkeit, die vielen planerischen und verwaltungstechnischen Prozessen innewohnt, oft nicht erkannt wird. Zeitpolitik und Raum-Zeitplanung sind daher große Herausforderungen für die Stadtplanung. Die Planung im Raum mit zeitlichen Anforderungen in einem Leitbild zeitgerechter Stadt eng zu verzahnen, erfordert auf verschiedenen räumlichen und zeitlichen Ebenen einen differenzierten Blick. Auf jeder einzelnen Ebene gilt es zu prüfen, wo zeitliche Aspekte räumliche Strukturen prägen, und umgekehrt, wo räumliche Strukturen die Zeiten formen. Zudem gilt es zu prüfen, wie Verzahnungen der Maßstabebenen und Skalen aufeinander wirken. Ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zur praktischen Umsetzung dieses Leitbildes ist, den Verantwortlichen zu vermitteln, dass Planung ohne die zeitliche Dimension unvollständig und lebensfern ist. Dabei spielt eine Rolle, ob eine Kommune eine integrierte zeitpolitische Strategie erarbeiten sollte, ob Zeitplanung eher als Querschnittsthema in die kommunalen Ressorts einzubinden wäre oder ob es sich in einem ersten Schritt anböte, Zeitplanung eher an etablierte Felder der Kommunalpolitik und -planung anzudocken.

Dabei können Analysen raum-zeitlicher Phänomene (z.B. GIS, Prozessdaten der Kommunen), Zeitverträglichkeitsprüfungen (in Anlehnung an Umweltverträglichkeitsprüfungen) oder verschiedene Beteiligungsformate eingesetzt werden. Digitale Medien könnten an vielen Stellen sehr hilfreich sein, um neue Wege zu eröffnen, die Informations- und Kommunikationstechnologien sinnvoll einzusetzen. Zudem stellen sich hier Fragen zur Regulierung und Institutionalisierung. Das betrifft auch das Verhältnis von Markt und Staat. In einem

weiteren Schritt ginge es dann hin zu einer langfristigen Institutionalisierung der Raumzeitpolitik, wie es sie punktuell bereits in Deutschland gibt und in Italien zumindest ansatzweise schon zu beobachten war. Zu bedenken ist immer die Verbindung des Themas Zeitgerechtigkeit mit anderen großen gesellschaftlichen Themen, wie den Globalisierungs- und Transformationsprozessen, den Postwachstumsökonomien oder der nachhaltigen Entwicklung. Raum-Zeit-Planung sollte als integrativer Ansatz Eingang in die kommunale, regionale und nationale Planung finden, um den Bürgerinnen und Bürgern zu ihrem Recht auf Zeit und ihrem Recht auf Stadt zu verhelfen.

Literatur

Fraser, N. (2009): *Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world.* New York.

Henckel, D. (2018): Raumzeitstrukturen. In: ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): *Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung.* Hannover.

Henckel, D. / Kramer, C. (2019) (Hrsg.): *Zeitgerechte Stadt – Konzepte und Perspektiven für die Planungspraxis.* (=Forschungsberichte der Akademie für Raumforschung und Landesplanung 9). Hannover.

Mückenberger, U. (2004): *Metronome des Alltags.* Berlin.

Redepenning, M. (2013): *Varianten raumbezogener sozialer Gerechtigkeit: Ein sozialgeographischer Versuch über das Verhältnis von Raum und Gerechtigkeit und ein Nachdenken über die Frage „Was soll wo sein?“.* In: *Ethik und Gesellschaft* 1: 1-28.

Rosa, H. (2005): *Beschleunigung: Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne.* Frankfurt a.M.

Weichhart, P. (2018): *Entwicklungslinien der Sozialgeographie.* Stuttgart. (=Sozialgeographie kompakt 1).

Werlen, B. (2010): *Gesellschaftliche Räumlichkeit 2. Konstruktion geographischer Wirklichkeiten.* Stuttgart.

Prof. Dr. Caroline Kramer

KIT, Institut für Geographie und Geoökologie, Karlsruhe

Prof. Dr. Dietrich Henckel

WENZEL MATIASKE UND GERD GRÖZINGER

Der Forschungsverbund „Lebenszeit 4.0“ zu Verschränkungen von Lebens- und Arbeitszeit im Raum

Die Raumdimension in der Arbeitsforschung

Die Gestaltung von Arbeitszeit und die Bereitstellung von Ressourcen zur Koordination der Rollenerfordernisse in unterschiedlichen Lebensbereichen sind Schlüsselvariablen einer zukunftsfähigen Gesellschaft (BAuA 2016). Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie, Kindern und Beruf nehmen Einfluss auf die gesellschaftliche Teilhabe. Zeitwohlstand im privaten Haushalt ist von erheblicher Bedeutung für Bildung und damit auch für Berufswahl und -einstieg. Der Abbau von Zeitdruck und die damit verbundene Minderung gesundheitlicher Risiken im mittleren Lebensalter ist nicht nur dort bedeutsam, sondern hilft später auch älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, länger im Beruf zu verbleiben. Schließlich eröffnet Vereinbarkeit Chancen zur Integration Älterer in den Familienhaushalt oder deren Pflege. Auch die EU hat die Zeichen der Zeit erkannt und im Sommer 2019 eine umfassende Work-Life-Balance-Richtlinie verabschiedet, deren Bestandteile jetzt von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden müssen (EU 2019).

Die Verschränkung von Arbeits- und Lebenszeit fordert die Interdisziplinarität der Arbeitswissenschaft. Dieser keineswegs immer leichten Herausforderung hat sich die Forschung in

der vergangenen Dekade vor dem Hintergrund einer deutlich besseren Dateninfrastruktur gestellt. Die Datenlage – Paneldatensätze auf Basis der Individuen, der Haushalte und der Betriebe – erleichtert es den beteiligten Disziplinen Psychologie, betriebswirtschaftliche Personal- und Organisationsforschung und Soziologie allerdings auch, die Beobachtungseinheit ihres jeweiligen disziplinären Blickwinkels nicht zu verlassen. Arbeits- und Lebenszeit sind jedoch unabdingbar im Raum miteinander verbunden. In jüngeren Studien wird zwar die Dimension der Zeit, die mit Lebensverlaufkonzepten verbunden ist, stärker berücksichtigt. Die Raumdimension, die eine weit aus größere Herausforderung für die Interdisziplinarität der Arbeitsforschung darstellt, bleibt jedoch vernachlässigt. Bezüglich der Raumdimension sind Großforschungsinstrumente wie das viel verwendete sozio-oekonomische Panel (Goebel/Grabka/Liebig et al. 2019), die über die Grundgesamtheit der (Erwerbs-)Bevölkerung Auskunft geben, dünn besetzt.

Auch Daten auf der Betriebsebene kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) fehlen in den gebräuchlichen Datensätzen, weil KMU seltener über institutionell verankerte Informanten wie Personalabteilungen oder Betriebsräte ver-

fügen. Jedoch bilden KMU nicht nur die weit überwiegende Mehrzahl der Betriebe und Beschäftigten mit rund 60 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland, sondern sind charakteristisch für eine Vielzahl der Regionen. In durch mittelständische Betriebe geprägten Regionen finden sich keine dominanten Arbeitgeber, die durch ihre Personalpolitik prägend wirken. Regionalstudien, insbesondere in Regionen mit mittelständischer Wirtschaft, sind dementsprechend ein wichtiges neues Forschungsfeld der interdisziplinären Arbeitswissenschaft (Matiaske 2018).

Flensburg als idealtypische Region

Sollen Fragen der Arbeitszeit und Vereinbarkeit in ganzheitlicher Perspektive z.B. mit dem ökosystemischen Ansatz (Bronfenbrenner 1979) untersucht werden, dann ist zunächst ein idealtypischer Raum zu identifizieren. Der ökosystemische Ansatz stellt zwar das Individuum, seine Merkmale und Zeitbedürfnisse in den Mittelpunkt, betrachtet aber zugleich Bedingungen und Verwirklichungschancen von Zeitpräferenzen. Daher sind neben dem Individuum, dessen Haushalt und Nahumgebung, z.B. Familie und Freunde, sowie personen- und haushaltsbezogene Infrastruktur, ebenso in den Blick zu nehmen wie das Meso- und das Exosystem. Das Exosystem umfasst Elemente wie den Betrieb, aber auch Sozialdienste und die Lokalpolitik. Das Mesosystem umfasst u. a. die Verkehrsinfrastruktur sowie den öffentlichen Nahverkehr und vermittelt Individuum und Haushalt sowie das Exosystem miteinander.

Unser Untersuchungsgebiet Flensburg erweist sich vor diesem Hintergrund in mehrfacher Hinsicht als ideale Region für solche Forschungen. Legt man Indikatoren auf Basis der Raumordnungsregionen zugrunde (BBSR 2019), ist Flensburg in vielfacher Hinsicht eine typische Mittelstadt. Altersstruktur der Wohnbevölkerung und Größenstruktur der Betriebe entsprechen dem Durchschnitt. Es gibt vielfältige Betriebe in Industrie, Handel und Dienstleistung sowie Verwaltung. Die Randlage in Deutschland bedingt, dass sich Arbeitnehmerentgelte etwas unterhalb, die Arbeitslosenquote dagegen oberhalb des Durchschnitts im Mittelfeld bewegen. Die periphere Lage ermöglicht es, Pendlerbewegungen in die Untersuchung einzubeziehen. Zudem besteht hier institutionelle Vielfalt, da im nördlichsten Landesteil die dänische Minderheit verschiedene kulturelle und soziale Einrichtungen betreibt. Manche Vergleiche, die sonst nur in international angelegten Vergleichsstudien möglich sind, ermöglichen diese Region in nuce zu studieren.

Teilprojekte des Forschungsverbunds

Gleichwohl Regionalstudien grundsätzlich einen ganzheitlichen Zugang zu Zeitkonflikten und -politik ermöglichen, bedingt die Projektförmigkeit von Forschung und Intervention die Konzentration auf einen spezifischen Untersuchungs-

gegenstand. Das Verbundvorhaben fokussiert erwerbstätige, abhängig beschäftigte Eltern, und somit die biographische Phase der Elternschaft. Unsere Untersuchungen wurden in Betrieben bei deren Beschäftigten durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden mehrere Teilprojekte durchgeführt: Im Teilprojekt „Arbeits- und Sozialzeit“ des Instituts für Personal und Arbeit der HSU/UniBw Hamburg wurden Interviews mit Experten der Geschäftsführungen, Betriebsräten und Gleichstellung durchgeführt, um die Arbeitszeitpolitik Flensburger Betriebe in verschiedenen Branchen zu untersuchen. Die betriebspezifischen Erhebungen wurden durch Explorationen bei Verbänden, Gewerkschaften, Kammern und bei der Stadt sowie durch netzwerkbezogene Interviews zur Kooperation der mittelständischen Unternehmen ergänzt. Ferner wurden in den Betrieben standardisierte Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die u. a. das typische Zeiterleben in Bezug auf Stress und auf Vereinbarkeitskonflikte zum Gegenstand haben. Dies war dann Ausgangspunkt für Untersuchungen auf individueller Ebene sowie auf Ebene der regionalen Zeitpolitik.

„Zeitkonflikte und Gesundheit“ der Individuen mit Blick auf Ansätze zur Prävention waren Gegenstand eines arbeits- und organisationspsychologischen Projektes der Medical School Hamburg. Mittels Befragung und Tagebuchstudien sowie physiologischer Messungen des Stresshormons Cortisol fokussierte dieses Teilprojekt psychische Belastungen, die aus der Interaktion von betrieblichen und familiären mit regionalen Faktoren wie der Pendelzeit hervorgingen, um Strategien zum Umgang mit Belastungen und Ressourcen zur Stressbewältigung zu entwickeln. Die von Praxispartnern eingesetzten Best-Practice-Modelle der Arbeitszeitgestaltung (Vertrauensarbeitszeit, Home-Office) sowie Modelle der erweiterten Betreuung von Kindern wurden evaluiert. Als Ergebnis dieses Teilvorhabens entstand unter anderem ein Ratgeber für berufstätige Eltern zum Umgang mit Zeitstress (Wendt/Biemelt/Dettmers 2019).

Eine soziologische Arbeitsgruppe der Europa-Universität Flensburg untersuchte „Erreichbare Zeitressourcen“. Im Mittelpunkt standen individuelle Zeitbedürfnisse und geschlechtsspezifische Muster der Zeitverwendung und Zeitkonflikte zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit und deren Abhängigkeit von Taktgebern wie Nahverkehrszeiten, Öffnungszeiten von Ämtern etc. Die Ergebnisse der Befragungen zu Zeitbedürfnissen, Zeitverwendung und zur Zufriedenheit mit dem infrastrukturellen Angebot mündeten in Beteiligungsveranstaltungen wie Familienkonferenzen und Diskussionsrunden in verschiedenen Stadtteilen, um Verbesserungspotenziale auszuloten. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse dieses Teilvorhabens findet sich in einer Veröffentlichung von Langholz-Kaiser (2019).

Das Ziel aller dieser Teilprojekte war die Entwicklung gemeinsamer Strategien von Betrieben, Betreuungsanbietern und der Kommune zur Verminderung der Vereinbarkeitsproblematik. Leitbild war und ist die familiengerechte Stadt. Der Forschungsverbund umfasste daher nicht nur Projekte wissenschaftlicher Institutionen, sondern auch Projekte von Praxispartnern im Feld. Der Träger Adelby 1 war mit seinen Kitas involviert. Der Trägerverein für die sozialen Einrichtungen der dänischen Minderheit, Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger (SdU), erschloss das Feld der nachschulischen Betreuung von Schulkindern und der freien Jugendarbeit (Børne- og Ungdomshus). Die Projekte evaluierten ihre Angebote; die Befragungen lieferten wertvolle Einsichten in Problematiken und Lösungen der Vereinbarkeit (Adelby 1 2017; SdU 2017). Schließlich war die Stadt Flensburg selbst als forschender Partner beteiligt. Die Stadt nutzte das Projekt auch zur Organisationsentwicklung mittels Survey und Feedback in städtischen Tochterunternehmen. Ferner organisierte die Kommune Bürgerbeteiligungsveranstaltungen zu Themen wie Kinderbetreuung, Älterwerden im Beruf oder Wege und Verkehr. Der Forschungsverbund profitierte von Auswertungen der Kommunalstatistik. Die dankenswerte Unterstützung der Oberbürgermeisterin und der Verwaltungsspitze half enorm, das Projekt und seine Anliegen zu transportieren. Diese Unterstützung sorgte in Teilen für eine Beschleunigung in der Erreichung projektspezifischer Zielsetzungen, aber auch – als ungeplanten, wenn auch nicht unerwartbaren Nebeneffekt – für manche abwartende Haltung mit Blick auf mobilisierbare Ressourcen der Kommune und der Politik.

Befunde und Interventionen

Einige der Befunde sind in den folgenden Beiträgen nachzulesen. Andere sind bereits anderweitig publiziert oder befinden sich in Veröffentlichung – Wissenschaft und Praxis folgen unterschiedlichen Zeittakten in Analyse, Aufbereitung und Publikation. Für die Nachnutzung sind die eingesetzten Instrumente und vor allem auch das Format der Arbeitszeit- zirkel von Relevanz. Die Arbeitszeit- zirkel stellen die Rückkopplung jeweils spezifischer Befunde für unterschiedliche, jedoch überlappende Gruppen – Erwerbstätige, Personalmanagement, Verbände und Gewerkschaften und Kommunalpolitik – und deren lösungsorientierte Diskussion in den Mittelpunkt. Die Beteiligungsveranstaltungen dienen aber auch der Vernetzung der Akteure und Themen und der Umsetzung praktischer Anregungen. Sichtbares Ergebnis dieser Veranstaltungen ist u. a. ein WWW-Angebot der Stadt (www.familie-in-flensburg.de), mit hilfreichen Wegweisern insbesondere auch für Neubürger.

Zur Nutzung in anderen Kontexten stehen die erwähnten Instrumente und Formate der Intervention zur Verfügung. In der Region wird mit der Etablierung des Themas in der Stadt Flensburg vor allem auch die Vertiefung und Erweiterung der Netzwerke von Relevanz sein. Damit lassen sich Lösungen im konkreten Kontext erarbeiten. Bleibende Patentrezepte sind in dieser Thematik jedoch nicht zu erwarten, denn die Zeitläufe ändern sich. Die Techniken der Leistungserstellung und der Arbeitsorganisation in den Betrieben unterliegen kontinuierlichem Wandel. Die Eltern von heute sind die Großeltern von morgen und werden dann andere Zeitbedarfe und -bedürfnisse haben.

Literatur

- Adelby 1 (2017): Ergebnisbericht und Maßnahmenkatalog zur Bedarfs- und Bestandsanalyse aus dem Adelby 1-Teilvorhaben „Zeitgerechte Modelle – Zeit für Kinder“ (<http://hermes.hsu-hh.de/zeitgerecht/wp-content/uploads/sites/19/2017/12/ergebnisbericht-lebenszeit-adelby1.pdf>). Adelby 1: Flensburg.
- Bronfenbrenner, U. (1979): The ecology of human development. Cambridge, Ma.: Harvard University Press.
- BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- BBSR (2019): INKAR – Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (<http://www.inkar.de>). Bonn: Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung.
- EU (2019): Directive of the European Parliament and of the council on work-life balance for parents and carers and repealing. Council Directive 2010/18/EU.
- Goebel, J. / Grabka, M. M. / Liebig, S. / Kroh, M. / Richter, D. / Schröder, C. / Schupp, J. (2019): The German socio-economic panel (soep). In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239(2), 345-360.
- Langholz-Kaiser, M. (2019): Im Takt der Region: Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+. Flensburg: EUF.
- Matiaske, W. (2018): Region. Eine kommende Dimension der Arbeitsforschung. In: praeview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, 9(1), 34-35.
- SdU (2017): Bestands- und Bedarfsanalyse und Maßnahmenkatalog des Teilvorhabens „Zeitgerechte Modelle – Von Nachbarn lernen“ des Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger (http://hermes.hsu-hh.de/zeitgerecht/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/bestands-_bedarfsanalyse_massnahmekatalog_sdu_Feb_2018.pdf). Flensburg: SdU.
- Wendt, C. / Biemelt, J. / Dettmers, J. (2019): In der Balance bleiben – ein Ratgeber für berufstätige Eltern. Hamburg: Medical School Hamburg.

*Prof. Dr. Wenzel Matiaske
Institut für Personal und Arbeit (IPA) der Helmut-Schmidt-
Universität/UniBW Hamburg und Research Fellow des
Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung DIW Berlin*

*Prof. Dr. Gerd Grözinger
Internationales Institut für Management und ökonomische
Bildung der Europa-Universität Flensburg*

Vertrauensarbeitszeit erfolgreich umsetzen: Kritische Gestaltungsmerkmale und Effekte auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Einleitung

Nicht zuletzt angesichts der demografischen Entwicklung und eines sich verschärfenden Mangels an Fachkräften bieten Unternehmen ihren Mitarbeiter*innen vermehrt räumliche und zeitliche Flexibilisierungsoptionen an. Die Flexibilisierung der Arbeit bildet nicht nur ein wichtiges zeitgenössisches Gestaltungsinstrument der Arbeitsbeziehungen, sondern nimmt auch im Diskurs um die Zukunft der Arbeit eine zentrale Stellung ein (siehe BMAS 2019). Eines dieser Flexibilisierungsmodelle ist die Vertrauenszeitarbeit, der dieser Beitrag gewidmet ist. Bei der Vertrauensarbeitszeit werden Zeiträume festgelegt, innerhalb derer bestimmte Ziele durch die Mitarbeiter*innen erreicht werden sollen (Geramanis 2002: 348). Hierbei verzichtet der Arbeitgeber auf die ständige Kontrolle der Arbeitszeit oder Arbeitsleistung der Mitarbeiter*innen im Vertrauen darauf, dass diese ein eigenes, an den Zielsetzungen orientiertes Zeitmanagement durchführen, also eigenständig und selbstorganisiert über die Verwendung ihrer Zeit entscheiden.

Die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit für Unternehmen sind beispielsweise die Entlastung des Managements von zeitaufwendigen und kostspieligen Kontroll- und Koordinationsaufgaben, höhere Motivation der Mitarbeiter*innen, Verringerung von Fehlzeiten, bessere Anpassung des Personalstandes an die Auslastung und höhere Produktivität (zu den Vor- und Nachteilen der Vertrauensarbeitszeit siehe z. B. Batke/Lochmann 2001: 17ff.; baua 2017: 40 ff.; Haipeter u. a. 2002; Geramanis 2002). Die Nachteile bestehen für Unternehmen in einem Kontrollverlust, potenziellen Konflikten in der Belegschaft oder zusätzlichen Kosten, etwa für den Umbau der Arbeitsorganisation oder etwaige Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter*innen.

Die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit für die Beschäftigten sind der Wegfall der Zeiterfassung, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine höhere Zeitautonomie. Die Nachteile für die Beschäftigten sind erhöhte Anforderungen an das eigene wie auch das teamorientierte Zeitmanagement. Die Ergebnisorientierung führt zu größerem Wettbewerb und einem höheren Konfliktpotential unter den Mitarbeiter*innen und zu einer Abwälzung unternehmerischer Risiken auf die Belegschaft. Das führt zu höherem Leistungsdruck und der Gefahr der Selbstausbeutung, wenn pausenlos und im Home-Office auch mehr gearbeitet wird.

Insbesondere die Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Kreise zählen zu den schärfsten Kritikern der Vertrauensarbeitszeit (vgl. z. B. Geramanis 2002; ver.di 2002). Für Haipeter u. a. (2002) ist Vertrauensarbeitszeit nichts anderes als ein Rationalisierungsinstrument, das die Arbeitszeit auf subtile und verführerische Weise letztlich verlängert.

Die Einführung der Vertrauenszeitarbeit ist voraussetzungs- und verlangt den Mitarbeiter*innen eine hohe Befähigung zur Selbstorganisation und Teamarbeit ab, die durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen ggf. erst zu erwerben ist (vgl. Batke/Lochmann 2001: 29 ff.). Vertrauenszeitarbeit korrespondiert eng mit räumlichen Flexibilisierungsoptionen der Arbeit, z. B. Home-Office oder mobiler Arbeit. Wenn ein Unternehmen eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit gewährt, dann ist das Zulassen von Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes ein logischer nächster Schritt.

Im Rahmen des Projekts Lebenszeit 4.0 wurde von der Medical School Hamburg (MSH) ein Modellversuch zur Vertrauensarbeitszeit durchgeführt und evaluiert, bei dem die Mitarbeiter*innen eines Partnerbetriebs für einen Monat die Möglichkeit hatten, ihre Arbeitszeiten selber zu bestimmen. Die Ergebnisse dieses Modellversuchs werden im Folgenden geschildert und beurteilt.

Modellprojekt Vertrauensarbeitszeit und Flexibilisierung

In einer Verwaltungsabteilung einer Betreuungseinrichtung, in der für einen Monat Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, eingeführt worden war, hatten die Beschäftigten somit die Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort nach ihren eigenen Bedürfnissen und Einschätzungen der Anforderungen ihrer Arbeitsaufgaben selbst festzulegen. Das stellte Anforderungen an Unternehmen und Führungskräfte und bedeutete für die Mitarbeiter*innen eine Veränderung des täglichen Ablaufs und der Koordination im Team.

Dieses Vorhaben wurde von der Medical School Hamburg prozess- und ergebnisorientiert evaluiert mit dem Ziel, psychische Auswirkungen, Auswirkungen bei den Arbeitsleistungen und kritische Merkmale der neuen Arbeitsgestaltung zu erfassen. Ziel war es, positive und negative Auswirkungen einer solchen Maßnahme auf psychologische Wirkvariablen

und Arbeitsleistung sowie konkrete, kritische Gestaltungsmerkmale bei der Einführung von flexiblen Arbeitsort und -zeit zu erfassen.

Hierzu füllten die Mitarbeiter*innen der Modellabteilung in den ersten drei Wochen des Probemonats täglich ein anonymes Arbeitszeitprotokoll über ihre tatsächlichen Arbeitszeiten und Arbeitsorte aus. Zusätzlich erfolgte eine Vorher-Nachher-Befragung in der betroffenen Abteilung sowie in einer vergleichbaren Kontrollgruppe (ebenfalls Verwaltung) ohne Änderung der Arbeitszeitregelung. Dabei wurden das psychische Wohlbefinden (Stresserleben, Vitalität, Vereinbarkeitsprobleme), die Bindung an den Arbeitgeber (Commitment) und die Arbeitsleistung der Beschäftigten als auch die Koordination im Team erfragt. Die Fragebogen wurden eine Woche vor sowie drei Wochen nach der Einführung der Vertrauensarbeitszeit an die Mitarbeiter*innen der Modellabteilung und an Mitarbeiter*innen der Vergleichsabteilung des Unternehmens (Kontrollgruppe) geschickt. Des Weiteren wurden nach Ende des Probemonats Leitfadengestützte Interviews mit den Beschäftigten geführt. Die Interviews erfassten die Akzeptanz der Flexibilisierung und ihre Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie kritische Gestaltungsmerkmale mittels der Critical-Incidents-Technik, um Erfolgsfaktoren und Hindernisse zu identifizieren.

Wird die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, tatsächlich genutzt?

Insgesamt haben 18 Mitarbeiter*innen der Modellabteilung das anonyme Arbeitszeitprotokoll ausgefüllt. Die Beschäftigten beginnen ihren Arbeitstag durchschnittlich zwischen 7.20 Uhr und 8.10 Uhr. Das Arbeitsende liegt durchschnittlich zwischen 14.40 Uhr und 15.40 Uhr, spätestens um 18.15 Uhr. Durchschnittlich haben zwei Personen pro Tag die Option, im Home-Office zu arbeiten, genutzt. Dabei handelte es sich in den meisten Fällen (87,5% der betrachteten Tage) um eine Wiederaufnahme der Arbeit nach Feierabend. Eher selten (10% der Tage) wurde das Home-Office bereits am Morgen vor Ankunft beim Arbeitsplatz genutzt oder ganztägig von zu Hause aus gearbeitet (12,5% der Tage). Im Home-Office wurden unter der Woche mindestens 10 Minuten und höchstens 5 Stunden gearbeitet, wobei eine Arbeitsdauer von 1-2 Stunden am häufigsten war. Am Wochenende wurde die Option Home-Office im Durchschnitt von 1,3 Personen genutzt mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von zwei Stunden.

Effekt auf Arbeitsleistung, Stress und Vereinbarkeitsproblematiken

30 Beschäftigte nahmen an beiden Messzeitpunkten der Fragebogen-Studie teil (N=17 Modellabteilung; N=13 Kontrollgruppe). Die Befragten arbeiten durchschnittlich 33

Stunden pro Woche und pro Tag 7 Stunden. 40% von ihnen waren Führungskräfte, 73% von ihnen haben Kinder und 17% zu pflegende Angehörige. Es zeigte sich, dass das Arbeitsengagement (die Vitalität) und die Arbeitsleistung in der Modellabteilung im Vergleich zur Kontrollgruppe innerhalb des Probemonats stark anstiegen. Zudem nahmen die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf sowie Kommunikationsmängel zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften tendenziell leicht ab. Für das Stresserleben, der Mitarbeiterbindung oder der Kommunikation im Team fanden sich keine Unterschiede.

An den Interviews nahmen 12 Teilnehmer*innen teil. Neun von ihnen sind weiblich, der Großteil lebt in einer Partnerschaft mit Kindern. Die Vertrauensarbeitszeit wurde von allen Interviewpartnern genutzt, die Häufigkeit war unterschiedlich. Die Einführung der Flexibilisierung wurde von allen akzeptiert und als positiv bewertet. Nutzungsgrund war hauptsächlich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Sowohl ein früheres Arbeitsende als auch die Möglichkeit, die Erwerbsarbeit für familiäre Verpflichtungen und Pläne zu unterbrechen und dann im Home-Office weiterzuarbeiten, wurden als Anlässe für die Nutzung genannt. Ein weiterer Grund war, das persönliche Leistungshoch am Morgen auszunutzen und deswegen früher mit der Arbeit zu beginnen. Die Interviewten gaben an, dass die Flexibilisierung zur Reduktion von Alltagsstress und zur Förderung einer entspannteren Haltung beim Anstehen von privaten Verpflichtungen sowie zur Steigerung der Leistungsfähigkeit beigetragen hat.

Was braucht es für eine erfolgreiche Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten aus Sicht der Beschäftigten?

Als kritische Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung wurden die technische Ausstattung, die räumlichen und sonstigen Bedingungen im Home-Office, die Team-Kommunikation sowie Merkmale der Arbeitsaufgaben genannt. Beschäftigte benötigen als technische Ausstattung Notebooks und Diensthandys. Fehlen diese, kann die flexible Arbeitszeit auf Grund mangelnder Erreichbarkeit, unzureichender Kommunikation mit Teammitgliedern und fehlendem Zugang zu Arbeitsmaterialien nicht umgesetzt werden. Gleichzeitig ist eine adäquate Ausstattung von Home-Office-Plätzen mit sehr hohen Kosten verbunden. Im Home-Office wird Ruhe und Störungsfreiheit als zentrales Merkmal für konzentriertes Arbeiten genannt. Flexible Arbeitszeiten erfordern zudem eine gute Abstimmung im Team, um Arbeitsaufgaben und -prozesse trotz unterschiedlicher Präsenzzeiten abstimmen zu können. Zudem können Merkmale der Arbeitsaufgaben einer Nutzung entgegenstehen z.B. bei fixen Präsenzterminen oder Präsenzpflcht bei direktem Kundenkontakt. Auch ein hohes Arbeitsvolumen oder viele kurzfristige Arbeitsauf-

träge erschweren die Nutzung flexibler Arbeitszeiten. Die Befragten wünschen sich, die im Modellprojekt erprobten Strukturen beizubehalten.

Insgesamt wurde die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten und die Option des Home-Office von allen Mitarbeiter*innen genutzt. Home-Office wurde im Mittel von zwei Beschäftigten pro Tag in Anspruch genommen, wobei am häufigsten zwischen einer und zwei Stunden von zu Hause aus gearbeitet wurde. Der Hauptgrund dafür war eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem bei familiären Verpflichtungen oder Plänen die Arbeit früher beendet oder unterbrochen und später wieder aufgenommen wurde. Es zeigte sich zudem, die Flexibilisierung zur Steigerung von Vitalität und Arbeitsleistung beitrug. Die Akzeptanz der erprobten Arbeitszeitgestaltung war hoch. Als kritische Gestaltungsmerkmale haben sich vor allem die technische Ausstattung mit Notebook und Diensthandy sowie die Kommunikation im Team und Merkmale der Arbeitsaufgaben (z.B. Präsenztermine, Workload) herausgestellt. Die festgestellten Auswirkungen sind somit tendenziell positiv, ohne dass negative Auswirkungen erkennbar sind, und in Einklang mit empirischen Untersuchungen, deren Ergebnisse vor allem auf positive Effekte der Vertrauensarbeitszeit verweisen (vgl. etwa Kauffeld/ Jonas/Frey 2004; Moen u. a. 2011; Butts u. a. 2006).

Durch die Maßnahme konnten nicht nur Aspekte des Wohlbefindens auf Mitarbeiterseite gesteigert werden, sondern auch Leistungsindikatoren wie die Aufgabenleistung und die Vitalität als Indikator des Arbeitsengagements. Dies spricht für eine weitere Einführung von Modellen selbstgestalteter Arbeitszeiten. Bei der Interpretation der Ergebnisse und gezogenen Schlussfolgerungen müssen jedoch die geringe Stichprobengröße, die relative kurze Erprobungszeit und die spezifischen betrieblichen Bedingungen berücksichtigt werden.

Die zu Beginn des Artikels dargestellten verbreiteten, durchaus kritischen Sichtweisen auf mögliche negative Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit konnten im vorliegenden Modellprojekt nicht bestätigt werden. Möglicherweise birgt nicht die Arbeitszeitregelung selbst Risiken für die Arbeitsweise und Gesundheit von Beschäftigten im Hinblick auf Überforderung und Selbstausbeutung, sondern eher die häufig damit verbundene Änderung der organisations- und ergebnisorientierten Steuerungsformen, z.B. indirekte Steuerung (Peters, 2014; Dettmers/Deci u. a. 2016).

Literatur

Batke, D. / Lochmann W. (2001): Ganz im Vertrauen Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis zur sozialverträglichen Gestaltung von Vertrauensarbeitszeit. Kassel: BTQ Kassel.

BAuA (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle Überblick und Umsetzung. baua : Praxis (1. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BmaS (2019); Anpacken. Ergebnisbericht des Zukunftsdialogs „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“. Berlin: BamS

Dettmers, J. / Deci, N. / Baeriswyl, S. / Berset, M. / Krause, A. (2016): Self-Endangering Work Behavior. In: M. Wiencke, M. Cacace & S. Fischer (Hrsg.), Healthy at Work (pp. 37-51). Cham: Springer.

Geramanis, O. (2002): Vertrauensarbeitszeit – die verpasste Chance? WSI Mitteilungen 6: 347–352.

Haipeter, T. / Lehdorff, S. / Schilling, G. / Voss-Dahm, D. / Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. Leviathan 30(3): 360-383. <https://doi.org/10.1007/s11578-002-0027-0>

IGM (2016): Wem gehört die Zeit? Tarifverträge schützen – auch vor (Selbst-)Ausbeutung. In: Die Schnittstelle: Informationen der IG Metall für Studium und Beruf, 20: 1–2.

Kauffeld, S. / Jonas, E. / Frey, D. (2004): Effects of a flexible work-time design on employee- and company-related aims. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13(1): 79–100.

Moen, P. / Kelly, E. L. / Tranby, E. / Huang, Q. (2011): Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? Journal of health and social behavior, 52(4), 404–429. doi:10.1177/0022146511418979.

Ng, T. W. H. / Butts, M. M. / Vandenberg, R. J. / DeJoy, D. M. / Wilson, M. G. (2006): Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. In: Journal of Vocational Behavior, 68(3):474–489.

Peters, K. (2014): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Abhängig Beschäftigte vor unternehmerischen Herausforderungen. In: K. Kaudelka/G. Kilger (Hrsg.): Eigenverantwortlich und leistungsfähig: Das selbständige Individuum in der sich wandelnden Arbeitswelt : 31–40. Bielefeld: transcript.

ver.di (2002): Vertrauensarbeitszeit. Dokumentation des Tarifpolitischen Workshops „Vertrauensarbeitszeit“. Berlin: ver.di.

Weidinger, M. (1995). Abschied von der „Zeitverbrauchs-Kultur“. Konsequenzen für Führung und Organisation. Personal-führung 9: 768-775.

Carolyn Wendt

MSH Medical School Hamburg

University of Applied Sciences and Medical University

Prof. Dr. Jan Dettmers

FernUniversität in Hagen, Fakultät für Psychologie

Lehrgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie

Dr. Axel Czaya

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,

Institut für Personal und Arbeit

Prof. Dr. Wenzel Matiaske (s. oben)

DORIS HOLTMANN UND WENZEL MATIASKE

Unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen? Unterschiedliche Arbeitszeitregime!

Arbeitszeitmodelle in Frauen- und Männerbranchen

Vorschau: Muster der Arbeitszeitgestaltung

Themen der Arbeitszeitflexibilisierung beschäftigen die betriebliche Praxis ebenso wie die Organisations- und Personalforschung seit mehr als einem Vierteljahrhundert. Dabei haben sich sowohl die Schwerpunkte der Gestaltung als auch der Forschung in der fachlichen und der öffentlichen Diskussion deutlich verlagert. Während Arbeitszeitflexibilisierung in den 1980er Jahren eingeführt und verstärkt ab den 1990er Jahren genutzt wurde, um Arbeitskosten durch erhöhte Produktivität zu senken und Beschäftigung zu sichern (Deutschmann / Schmiede / Schudlich 1987), verschiebt sich der Fokus in den 2000er Jahren und insbesondere in der vergangenen Dekade auf Aspekte der Personalbindung und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (Resch/Bamberg 2005), vor allem auch für Frauen bzw. Eltern (Lott/Klenner 2016).

Empirisch wurden dabei zunehmend Datenquellen auf Individualbasis genutzt. Sowohl in der Statistik zur Auslastung des Faktors Arbeit (Rengers 2015) oder der arbeitswissenschaftlichen Forschung zur Belastung durch Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit (BAuA 2016), als auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Arbeitszeitpräferenzen (z. B. Seifert u. a. 2016) sind Befragungen Erwerbstätiger die relevante Datenquelle. Allerdings enthalten diese Datensätze nur wenige Informationen zu den Arbeitszeitmodellen der Betriebe. So gerät aus dem Blick, welchen Referenzrahmen die Interviewpartner bei Fragen zur Zufriedenheit und Belastung oder auch zu gewünschten Alternativen zur vorhandenen Arbeitszeit wählen. Aus dem Fehlen dieser Informationen resultieren aus statistischer Sicht Verzerrungen aufgrund ausgelassener Variablen und aus sozialwissenschaftlicher Perspektive Fehlinterpretationen durch die Zuschreibung von Differenzen in den Arbeitszeitwünschen auf die vorhandene Information des Geschlechts.

Allerdings sind Datensätze, die sowohl Angaben über Betriebe als auch über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus verschiedenen Datenquellen enthalten, nur schwer zu konstruieren (Weinhardt/Jacobebbinghaus/Liebig 2017). Dies gilt insbesondere für großzahlige Studien auf nationaler oder europäischer Ebene. Im Projekt „Lebenszeit 4.0“, welches Betriebe und Erwerbstätige in nur einer Region präsentiert, wurden Daten auf verschiedenen Ebenen – der Region, der Betriebe, der Haushalte und der Individuen – mit dem Ziel gesammelt, diese zu einem Mehrebenen Datensatz

zu verbinden. Primäre Untersuchungseinheit waren die Betriebe, innerhalb derer wiederum Geschäftsführung, Personalleitung und Betriebs- bzw. Personalräte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt wurden. Die mit der regional engen Abgrenzung und der Zentralität der Projektpartner aus verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und Gesellschaft einhergehenden Möglichkeiten der verbindlichen Ansprache wurden genutzt, um die Betriebe – gewissermaßen der Engpassfaktor dieses Designs – schon vor Beginn der Studie für die komplexen Untersuchungen zu gewinnen. Jedoch verteilen sich in regional eingegrenzten Untersuchungsräumen die Betriebe kaum repräsentativ für die Branchen- und Beschäftigungsstruktur in Deutschlands mittelständisch geprägten Regionen. Darüber hinaus sind empirische Studien in ihren Ergebnissen nicht nur von Design und Durchführung abhängig, sondern grundsätzlich auch von der Entscheidung zur Beteiligung bzw. der Selbstselektion der untersuchten Einheiten.

Im Folgenden sollen die in diesem ZpM vorgestellten Überlegungen und Befunde des Projektes daher auf Basis einer aktuellen Standardbefragung von Betrieben zu den im Aufgabenfeld der Arbeitszeitgestaltung eingesetzten personalwirtschaftlichen Instrumenten abgerundet werden. Bevor wir jedoch diese Ergebnisse präsentieren, wollen wir auf die einleitend angesprochene Entwicklung von Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung zurückblicken. Im Anschluss arbeiten wir empirisch typische Muster der Arbeitszeitgestaltung in Frauen- und Männerbranchen heraus und diskutieren weitergehende Fragen der empirischen Forschung und praktischen Gestaltung.

Rückblick: Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Die Anfänge der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland lassen sich auf die tariflichen und politischen Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche zurückführen. Diese mündeten mit dem Metaller-Streik 1984 im sogenannten Leber-Kompromiss (Bahnmüller 1985). Die von der Schlichtungskommission unter Vorsitz von Georg Leber ausgearbeitete tarifliche Regelung sah eine betriebspezifisch durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden vor, die in einem Korridor von 37 bis 40 Stunden flexibel auf die Beschäftigten aufgeteilt werden konnten. Dieser Einstieg in die Flexibili-

sierung betrieblicher Arbeitszeiten ermöglichte – verstärkt ab Mitte der 1990er Jahre mit der Nutzung von Öffnungsklauseln in Tarifverträgen, die auf betrieblicher Ebene Konzessionen bei Entgeltkomponenten oder der Arbeitszeit vorsahen – den raschen Aufbau und die Differenzierung in verschiedene Formen von Arbeitszeitkonten (Seifert 2001). Betriebliche Bündnisse für Arbeit verbanden das Thema der Arbeitszeitflexibilisierung seit den 1990er Jahren (Bellmann/Crimman/Evers 2013) und insbesondere auch in der großen Rezession 2008/2009 mit der Frage der Beschäftigungssicherung (Herzog-Stein/Zapf 2014). Die Entwicklung dieses Instrumentariums der Arbeitszeitflexibilisierung für die Stammbesellschaften ging einher mit der Nutzung von Maßnahmen der Möglichkeit eines Betriebs, je nach Auslastung die Anzahl der Mitarbeiter kurzfristig verringern bzw. erhöhen zu können (der numerischen Flexibilität) wie beispielsweise Leiharbeit (Hanau/Matiaske 2018).

Hier ist auch relevant, dass dieser Strang der Diskussion und die praktische Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung im Feld der industriellen Beziehungen angesiedelt ist und die seinerzeit ausgehandelten Regelungen bis in die jüngste Vergangenheit weiterentwickelt worden sind. Erst mit den aktuellen Tarifverträgen – für die Bahn, die Chemische Industrie (Potsdamer Modell) und die Metall- und Elektroindustrie – eröffnen sich verschiedene Möglichkeiten, die (individuelle) Arbeitszeit temporär zu verkürzen, wobei Optionen zwischen Geld und Arbeitszeit implementiert worden sind und ein neues Kapitel der Arbeitszeitpolitik aufgeschlagen wurde (Schulten/WSI-Tarifarchiv, 2019).

Die Veränderung der Erwerbsquote von Frauen ist die zweite Entwicklungslinie, die hier zu skizzieren ist. Während sich die Erwerbsbeteiligung¹ der Männer seit Anfang der 1990er Jahre kaum verändert hat und für Deutschland nahezu konstant bei 81,7 % liegt, ist diejenige der Frauen stark gestiegen. 1991 betrug die Erwerbsquote der Frauen in Westdeutschland 56,9 % mit einem Abstand von 24,2 % zu den Männern. Für Ostdeutschland betrug die Erwerbsquote der Frauen 73,8 % mit einem Abstand von 10,4 % zu den Männern. Für 2016 beträgt die Erwerbsquote der Frauen im Westen 72,7 % und im Osten 76,4 %. Die Abstände zu den Männern haben sich auf 9,1 % im Westen und 5 % im Osten verringert. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich der Erwerbsquoten von Frauen in der „Spitzengruppe“ der Länder nach Schweden und Litauen (Statistisches Bundesamt 2018). Zugleich ist die Teilzeitquote von 47 % der erwerbstätigen Frauen in Deutschland im europäischen Vergleich besonders hoch. Nur die Niederlande und Österreich weisen höhere

Teilzeitquoten aus. Insgesamt waren 2017 in Deutschland 10,6 Millionen Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren in Teilzeit beschäftigt. Im Durchschnitt lag die Teilzeitquote bei rund 27 %.

Im toten Winkel: Betriebliche Arbeitszeitpolitik

Während Daten über die Erwerbstätigkeit in Voll- oder Teilzeit der amtlichen Statistik zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung entnommen werden können, gilt dies für betriebliche Arbeitszeitpolitik nicht in gleicher Weise. Unter Arbeitszeitpolitik verstehen wir hier ein Muster oder Bündel von Instrumenten zur Arbeitszeitgestaltung (vgl. Martin/Nienhüser 1988). Dabei ist organisationstheoretisch ebenso wie aus soziologischer Perspektive der Arbeitsbeziehungen davon auszugehen, dass die Instrumentenbündel – in Abhängigkeit von Personalbedarfen und Situation am Arbeitsmarkt und damit verbunden den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nicht ad hoc wechseln. Vielmehr entwickeln sich Pfadabhängigkeiten, wobei diese entlang der Machtkonstellationen zwischen den beteiligten Akteuren sowie deren Ressourcen und Interessen mehr oder weniger Beharrungsvermögen entfalten.

Die Datenbasis der quantitativen Exploration betrieblicher Arbeitszeitpolitiken ist die deutsche Teilstichprobe des Cranet 2015 (Wehner/Kabst/Meifert 2017)². Die schriftliche Befragung von Personalleitungen zu Praktiken in zentralen Aufgabenfeldern der Personalarbeit in ihren Unternehmen (Erhebungseinheit) wird seit 1989 im fünfjährigen Abstand in einer Reihe von zunächst ausschließlich europäischen Ländern erhoben. Ziel der Befragungen, die von universitären Partnern der Cranfield Business School durchgeführt wird, ist ein internationaler Vergleich der in Feldern des Personalmanagements eingesetzten Instrumente. Die ursprüngliche Zufallsauswahl wird seither fortgeführt und regelmäßig aufgefrischt (Kabst/Giardini/Wehner 2009). Die folgenden Analysen basieren nach Datenbereinigung auf 255 Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland.

Die CRANET-Studie fragt u.a. nach den eingesetzten arbeitszeitpolitischen Instrumenten. Die clusteranalytischen Befunde³ in Abbildung 1 zeigen zwei sphärische, klar abgegrenzte Cluster. Cluster 1 enthält neben den Arbeitszeitkonten Instrumente wie die Arbeit am Wochenende oder die Schichtarbeit. Darüber hinaus finden sich in diesem Cluster Befristungen, Überstundenpauschalen und Zeitarbeit als

1 Berechnungen auf Basis des Mikrozensus, vgl. Hobler/Pfahl/Horvath (2019), WSI GenderDatenPortal, Hans-Böckler-Stiftung, sowie Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012).

2 Wir danken Prof. Dr. Rüdiger Kabst (Universität Paderborn) und Jun.-Prof. Dr. Marius Wehner (Universität Düsseldorf) für die Möglichkeit der Nutzung des CRANET Survey.

3 Die hierarchische Analyse (hier Ward-Algorithmus basierend auf Spearman-Rangkorrelationen) erweist sich gegenüber dem Wechsel des Algorithmus und des Proximitätsmaßes als robust.

typischerweise eingesetzte arbeitszeitpolitische Instrumente. Cluster 2 umfasst dagegen, neben der Gleitzeit und Telearbeit, Instrumente wie Teilzeit, Job Sharing, Heimarbeit oder auch eine komprimierte Arbeitswoche.

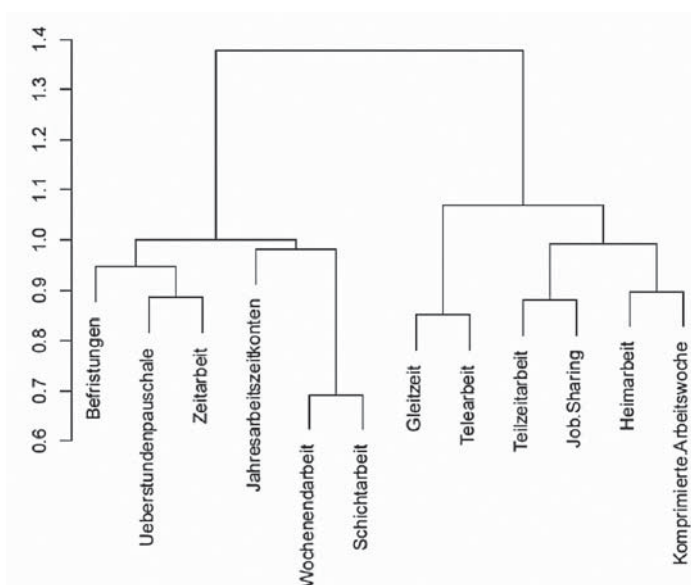


Abb. 1: Clusteranalyse arbeitszeitpolitischer Instrumente

Die vorhergehend skizzierten Entwicklungen lassen vermuten, dass es sich bei den arbeitszeitpolitischen Maßnahmenbündeln um solche von Betrieben handelt, die typischerweise in den Teilarbeitsmärkten für Männer bzw. für Frauen Humankapital gewinnen. Der Anteil der beschäftigten Frauen in den befragten Betrieben (rund 40 % im Mittel) wurde in weitergehenden Analysen als zusätzliche Variable berücksichtigt. Der Vektor des Frauenanteils verläuft in der Hauptkomponentenanalyse nahezu deckungsgleich zu dem der Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 2). Ferner können Job-Sharing und eine komprimierte Wochenarbeitszeit als typische arbeitszeitpolitische Instrumente in Betrieben mit hohem Frauenanteil gelten. Die Arbeitszeiten in Betrieben, deren Belegschaft männlich geprägt sind, nutzen diese Instrumente dagegen tendenziell nicht. Als typisch können andererseits die Zeitarbeit als Instrument der externen Flexibilisierung und Überstundenpauschalen gelten. Andere Gestaltungsmaßnahmen wie beispielsweise die Arbeit am Wochenende oder auch Gleitzeit und die Telearbeit sind dagegen unabhängig von der Verteilung der Geschlechter in den Betrieben vorzufinden. Ferner zeigt die Grafik den tendenziell höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Betrieben mit vorwiegend männlichen Beschäftigten.

Ausblick: Individualisierte Bedürfnisse, betriebliche Strukturen

Die Exploration betrieblicher Arbeitszeitregime zeigt deutliche Unterschiede zwischen typischen Frauen- und Männerbranchen. Dies wäre in den Debatten zu Erwerbsbeteili-

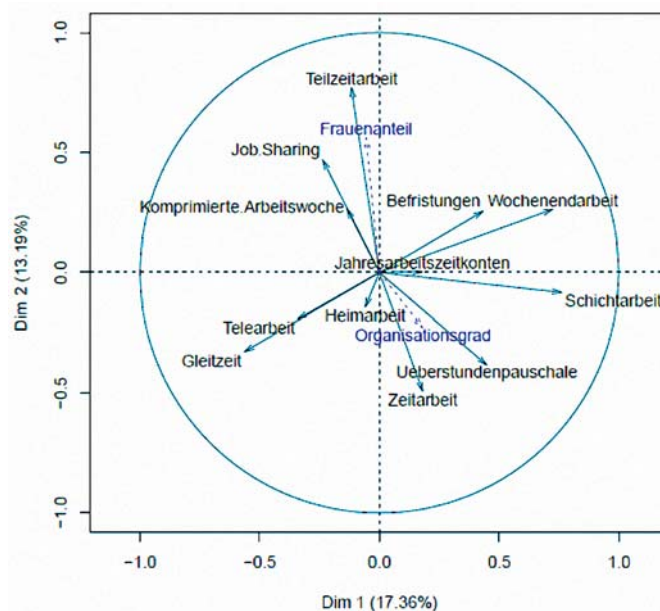


Abb. 2: Hauptkomponentenanalyse arbeitszeitpolitischer Instrumente

gung, Vereinbarkeit und häuslicher Arbeitsteilung stärker zu berücksichtigen, denn sonst neigt die Diskussion zur Individualisierung sozialer oder, hier genauer, betrieblicher Strukturen. Diese Strukturen berücksichtigen Frauen und Männer in ihren Arbeitszeitwünschen ebenso wie das erzielbare Erwerbseinkommen.

Zugleich wird erkennbar, dass in männlich dominierten Branchen kollektive Lösungen durch Tarifverträge der zentrale Rahmen der Gestaltung sind. Dies eröffnet Spielräume zur Veränderung von Mustern der Arbeitszeitgestaltung und möglicherweise auch zu deren Individualisierung. Es bleibt abzuwarten, wie die in den angesprochenen neuen Tarifverträgen Geld-Zeit Optionen nachgefragt und betrieblich umgesetzt werden.

Literatur

- BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bahn Müller, R. (1985): Der Streik. Tarifkonflikt um Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie 1984. Hamburg: VSA.
- Bellmann, L. / Crimman, A. / Evers, K. (2013): Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Bornwaser, M. / Zülch, G. (Hrsg.). Arbeitszeit - Zeitarbeit Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung, S.43-60, Wiesbaden: Springer.
- Deutschmann, C. / Schmiede, R. / Schudlich, E. (1987): Die längerfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer sozialwissenschaftlichen Interpretation. Schudlich, E. (Hrsg.): Die Abkehr vom Normalarbeitstag, S. 113-149, Frankfurt/New York: Campus.
- Hanau, H. / Matiaske, W. (2019): Mitbestimmung im entgrenzten Betrieb – Arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Perspektiven. In: Alewell, D. / Matiaske, W. (Hrsg): Wandel der Standards guter Arbeit. S. 209-240, Baden-Baden: Nomos.
- Herzog-Stein, A. / Zapf, I. (2014): Navigating the Great Recession: The Impact of Working-time Accounts in Germany, Industrial/Labor Relations Review (ILRReview), 67(3), S. 891-925.

Hobler, D. / Pfahl, S. / Horvath, S. (2019): Erwerbsquoten nach Bundesländern 1991 und 2016. WSI GenderDatenPortal, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kabst, R. / Giardini, A. / Wehner, M. (2009): Das Cranfield Project on International Strategic Human Resource Management – Eine Einführung. In: Kabst, R. / Giardini, A. / Wehner, M. (Hrsg.): International komparatives Personalmanagement, S. 5-10, München und, Mering: Hampp.

Lott, Y. / Klenner, C. (2016): Ideal Workers and Ideal Parents. Working-time norms and the acceptance of parttime and parental leave at the workplace in Germany, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Martin, A. / Nienhüser, W. (1998): Personalpolitik: Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis. München und Mering: Hampp.

Rengers, M. (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland. Wirtschaft und Statistik, 6, S. 22-42.

Resch, M. / Bamberg, E. (2005): Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49, S. 171-175.

Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv (2019): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI Mitteilungen 54(2), S. 84-89.

Seifert, H. / Holst, E. / Matiaske, W. / Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. WSI-Mitteilungen, 69(4), S. 300-308.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmärkte im Wandel. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2018): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Wehner, M. / Kabst, R. / Meifert, M. (2017): HR im internationalen Vergleich. Personalmagazin, H. 2, S. 14-19.

Weinhardt, M. / Jacobebbinghaus, P. / Liebig, S. (2017). Linked-Employer-Employee (LEE) Daten in der Organisationsforschung: Datenangebot, Analysepotenziale und Generierung. Liebig, S. / Matiaske, W. / Rosenbohm, S. (Hrsg): Handbuch Empirische Organisationsforschung, S. 1-28, Berlin: Springer.

Dr. Doris Holtmann

Institut für Personal und Arbeit (IPA) der Helmut-Schmidt-Universität/UniBW Hamburg

Prof. Dr. Wenzel Matiaske (s. oben)

AXEL CZAYA UND WENZEL MATIASKE

Die Zwänge der Zeitfreiheit: Ein Vergleich zweier Berufsgruppen

Einleitung

Schichtarbeit ist physisch belastend und Ursache für psychischen Stress und für soziale Adaptionsprobleme aufgrund verschiedener Zeittakte (Überblick s. Amlinger-Chatterjee 2016). Verstärkt wird die Belastung, wenn der Zeitrhythmus durch mangelnden Handlungsspielraum verschoben wird, etwa bei zeitlich streng getakteten Tätigkeiten und einseitigen physischen Belastungen. Gesundheitliche Probleme und Unzufriedenheit in unterschiedlichen Lebensbereichen sind dann die Folgen. Im Rahmen des Projekts Lebenszeit 4.0 konnten wir im Rahmen von Betriebsbefragungen diese Phänomene im Vergleich zwischen zwei Berufsgruppen, Busfahrerinnen und Busfahrern des öffentlichen Nahverkehrs sowie Professorinnen und Professoren der Flensburger Hochschulen, empirisch untersuchen. Der Hochschullehrerberuf bietet hohe Gestaltungsfreiheiten: die Tätigkeiten in Lehre und Forschung zeichnen sich durch weitreichende, teils sogar gesetzlich verbrieft Freiheiten aus (Professor*innen sind nicht an die Landesverordnung zur Arbeitszeit der Beamt*innen gebunden und inhaltliche Gestaltungsfreiheiten von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind im Grundgesetz verbrieft (Art. 5.3). Der Busfahrerberuf enthält dagegen hohe Zwangs-

momente: nicht nur die Schichtarbeit belastet, sondern auch die weitgehend sitzende Tätigkeit und ein striktes Zeitregime, das verlangt, in einer mitunter chaotischen Umwelt zu bestimmten Zeiten an bestimmten Orten sein zu müssen.

Das Alltagswissen bevorzugt einfache, kohärente Erklärungsansätze. So bietet sich die folgende Hypothese an: Während Berufe mit strikten Zeitregimen und hohen Zwangsmomenten einhergehen mit hohem Stress-Level und damit verbundenen hohen gesundheitlichen Belastungen sowie mit niedrigen Zufriedenheiten, sollte bei Berufen mit hohen Freiheitsgraden der Arbeitszeitgestaltung das Gegenteil der Fall sein, sollten also niedrige Stress-Level, niedrige gesundheitliche Belastungen und hohe Zufriedenheiten zu erwarten sein. Dieser Hypothese sind wir im Rahmen des Projekts Lebenszeit 4.0 durch einen Vergleich von Ergebnissen aus Betriebsbefragungen dieser beiden Berufsgruppen nachgegangen. Im Folgenden werden zunächst das Vorgehen in diesen Befragungen und die Charakteristika beider Berufsgruppen dargelegt, um dann Befragungsergebnisse einander gegenüberzustellen.

Merkmale der Betriebsbefragungen

In verschiedenen Fallstudienbetrieben wurden u. a. standardisierte Mitarbeiterbefragungen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen, Handlungsspielräumen, verschiedenen Stressmaßen sowie Zufriedenheiten mit unterschiedlichen Lebensbereichen durchgeführt. Diesen Befragungen gingen jeweils explorative Experteninterviews mit Geschäfts- und Personalleitung, Betriebs- bzw. Personalrat und (sofern vorhanden) den Gleichstellungsbeauftragten voraus.

Merkmale der betrachteten Teilstichproben

Insgesamt wurden 731 Beschäftigte befragt und 25 Experteninterviews durchgeführt. 70 % der Befragten waren Frauen.

Im kommunalen Verkehrsbetrieb wurden 23 Busfahrerinnen und Busfahrer (das waren auch 23 % der Belegschaft) befragt. Diese sind in der Regel unbefristet beschäftigt. Ihr Gehalt ist tariflich gebunden; in Schleswig-Holstein liegt der Stundenlohn (14,19 €) für Busfahrerinnen und Busfahrer nach zweijähriger Tätigkeit im Linienverkehr an der unteren Lohngrenze.

In der Hochschule Flensburg und in der Europa-Universität Flensburg wurden rund 12 % der insgesamt 165 Professorinnen und Professor*innen interviewt. Die Grundbesoldung der in Forschung und Lehre dort tätigen Beamtinnen und Beamten beträgt monatlich fast 6000 € bzw. 6600 €.

Merkmale	Busfahrer*innen	Professor*innen
Beschäftigungsverhältnis	Arbeitnehmer, i.d.R. unbefristet	Verbeamtet, höherer Dienst, in der höchsten Stufe unbefristet
Arbeitszeitregime	Schichtbetrieb (Früh- und Spätschicht plus Mitteldienste), Betriebszeit: 365 Tage/Jahr	weitreichende Zeitautonomie, minimale Anwesenheitspflichten
Individuelle Gestaltungsspielräume	Gering., permanente Orientierung an strikten Planvorgaben	Weitreichende inhaltliche Gestaltungsfreiheit
Modus der Leistungserbringung	Kontinuierlich, strikte Orts- und Zeitbindung	Selbstorganisiert, weitgehend orts- und zeitungebunden, ergebnisorientiert
Outputs	Transportdienstleistungen	Höhere Bildung, wissenschaftliche Erkenntnisse
Maßstab für die Güte der Arbeitsleistung	Pünktlichkeit (zu einem geplanten Zeitpunkt an einem geplanten Ort sein)	Bildungsabschlüsse, Menge der Veröffentlichungen, eingeworbene Forschungsprojekte (Höhe eingeworbener Drittmittel)
Führungsverantwortung	Nein	Ja
Wohnsitz	I.d.R. in der Nähe des Arbeitsplatzes	Häufig große Distanzen zwischen Lebensmittelpunkt/ Wohnsitz und Arbeitsort

Tab. 1 : Merkmale der Arbeitsbedingungen

Quelle: eigene Darstellung

Wie zufrieden sind Sie mit:	Ihrer Gesundheit?	Ihrer Arbeit?	Ihrer aktuellen Arbeitszeitregelung?	dem Einkommen Ihres Haushalts?	der Ihnen zur Verfügung stehenden freien Zeit?	Ihrem Leben insgesamt?
Busfahrer*innen (n= 23)	6,0 (2,79)	6,4 (2,27)	4,9 (2,70)	5,7 (2,08)	5,3 (2,56)	7,3 (1,57)
Professor*innen (n= 20)	7,0 (1,93)	7,4 (1,54)	8,1 (1,59)	8,1 (2,06)	4,0 (2,19)	7,7 (1,11)
Beide Berufsgruppen (Gesamtstichprobe n= 731)	6,2 (2,44)	7,3 (1,94)	7,6 (2,17)	6,6 (2,45)	6,2 (2,48)	7,7 (1,80)

Tab. 2 : Zufriedenheit und Arbeitsbedingungen

Mittelwerte, (Angaben auf einer Skala von 0 = ganz und gar unzufrieden bis 10 = ganz und gar zufrieden), Standardabweichungen in Klammern

Im Durchschnitt äußerten Professor*innen etwas mehr Zufriedenheiten mit ihrer Arbeitszeitregelung und ihrem Haushaltseinkommen als die Busfahrer*innen. Angesichts deren größerer Gestaltungsspielräume fragt sich, warum Hochschullehrer nicht viel zufriedener sind als Busfahrer*innen, deren Arbeit ja viel eingeschränkter ist.

Vertrauensarbeitszeit und Zeitstress

Arbeitsgestaltungsrollen unterliegen einerseits nur wenigen äußeren Zwängen, gehen jedoch andererseits mit unscharfen und auch widersprüchlichen Selbst- und Fremderwartungen an die Ausgestaltung dieser Rolle einher (Dreitzel 1968). Die Berufung auf eine Professur kann als durchaus glücklicher Ausgang eines langen Prozesses – Studium, Doktorat und gegebenenfalls Postdoc- und Praxisphase – der Selbst- und Fremdelektionen in eine Gestaltungsrolle betrachtet werden (Enders/Teichler 1995; Esdar/Gorges/Wild 2012). Dem Hochschullehrerberuf ist ein enges zeitliches Korsett wezensfremd, stellt jedoch hohe Anforderungen an das eigene Zeitmanagement.

Wenn auch in den Karrierepfaden des deutschen Hochschulsystems meist wenig strukturiert, lernen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwar, mit den Erwartungen in der Lehre und der Forschung umzugehen. Dennoch bleiben die Maßstäbe vage. Unter den Bedingungen des „neuen“ Hochschulmanagements (Hüther/Krücken 2011), werden diese gelegentlich überrascht von Anforderungen aus dem Zusammenhang der (Selbst-)Verwaltung.

In der Lehre gilt es, den Wechselfällen in der Ressourcenausstattung und der hohen Nachfrage der Studierenden nach Lehre und Prüfungen zu genügen. Die Vorhaben der Doktoranden und Post-Docs sind zeitlich für die Betreuenden kaum zu planen. Forschung geht immer mit zeitlichen Unwägbarkeiten einher, während (Dritt-)Mittel knapp sind und zeitlich begrenzt vergeben werden. Weiterbildung im eigenen Arbeitsfeld und im Arbeitsrecht (zur Drittmittelverwaltung) benötigen Zeit. Zwar ist das Überschreiten der allgegenwärtigen „deadlines“ zur Einreichung von Anträgen und Publikationen nicht ganz so gefährlich, wie der Name suggeriert, behindert jedoch den Weg zur Anerkennung durch peers und zu Ressourcen für weitere Vorhaben. Der Arbeitstag beginnt oft später als in anderen Berufsgruppen, endet aber oft erst in den Abendstunden nach dringender Korrektur einer Abschlussarbeit oder nach einer Gremiensitzung. Diese Zeitbedingungen könnten ein Unterlaufen von Leistungsstandards zur Folge haben. Faktisch beugt dem jedoch die Vielfalt der Rollenerwartungen und die soziale Kontrolle der Orientierung an den Standards guter Forschung durch peers vor. Die Vermutung von Drückebergerei wirkt in Zeiten des „Neo“-Liberalismus als disziplinierende Drohung.

Das Konzept der Vertrauensarbeitszeit greift in diesem Zusammenhang nicht. Denn die Freiheit zur Gestaltung von Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie die Ziele und ihre Erfüllungsgrade sind – trotz der Bemühungen um ein Zielvereinbarungs-Management im Zuge des Überganges zur W-Besoldung – weitgehend selbstbestimmt. Damit bleiben die Bestimmung und die Akzeptanz der Leistung diffus. Im Hochschullehrer*innenberuf gibt es einen unmittelbaren Vertragspartner; die Qualität und Angemessenheit der Arbeit kann allein von den peers beurteilt werden. Der zeitliche Handlungsspielraum, den die Vertrauensarbeitszeit in der Wirtschaft eröffnen kann, führt hier zum psychischen Zwang, ein eigenes Zeitmanagement zu implementieren, das unterschiedliche Ansprüche koordiniert. Gelingt dies nicht, wird die Freiheit zu selbstbestimmter Allokation von Arbeitszeit zur Belastung. Dagegen ist die Arbeitszeit der Busfahrer*innen zwar fremdbestimmt, bringt aber den Vorteil mit sich, die Arbeit bei Dienstschluss hinter sich lassen zu können.

Abschließende Bemerkungen

Der hier vorgestellte Vergleich des Hochschullehrerberuf mit dem Busfahrerberuf zeigt, dass Zeitstress auch dann beträchtliches Ausmaß annehmen kann, wenn vielfältige Fremd- und Selbsterwartungen widersprüchlich sind und keine legitimen Möglichkeiten zur Abwehr sowohl der Fremd- wie der Selbsterwartungen zur Verfügung stehen. Dann können echte Freiheiten unversehens zum Zwang werden, selber handlungsleitende Strukturen zu entwickeln und anzuwenden und jederzeit und allerorts im Dienst sein zu müssen. Busfahrer*innen können die Arbeit in dem Moment physisch hinter sich lassen, in dem sie den Betriebshof verlassen. Auch die Rollenerwartungen sind klar und wenig übergreifend auf die Person, wie sich bereits im Sprachgebrauch zeigt, wenn es heißt, der Bus war zu spät, nicht die Fahrerin oder der Fahrer waren es. Die niederschweligen Rollenerwartungen ermöglichen hier eine innere Unabhängigkeit, von der viele Berufsgruppen, deren Gestaltung sich am akademischen Freiheitsideal orientiert, weit entfernt sind.

Literatur

- Amlinger-Chatterjee, M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Atypische Arbeitszeiten. Dortmund: baa.
- Batke, D. / Lochmann W. (2001): Ganz im Vertrauen Ein Leitfaden für die betriebliche Praxis zur sozialverträglichen Gestaltung von Vertrauensarbeitszeit. Kassel: BTQ Kassel.
- Dreitzel, H.P. (1968): Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Stuttgart: Enke.
- Enders, J. / Teichler, U. (Hrsg.) (1995): Der Hochschullehrerberuf. Neuwied: Luchterhand.
- Esdar, W. / Gorges, J. / Wild, E. (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung, 21(2): 273–290.

Geramanis, O. (2002): Vertrauensarbeitszeit – die verpasste Chance? In: WSI Mitteilungen 6, 347–352.

Goebel, J. / Grabka, M. / Liebig, S. / Kroh, M. / Richter, D. / Schröder C. / Schupp, J. (2019): The German Socio-Economic Panel (SOEP). In: Journal of Economics and Statistics, 239(2):S. 345–360.

Haipeter, T. / Lehndorff, S. / Schilling, G. / Voss-Dahm, D. / Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. Leviathan 30(3): 360–383.

<https://doi.org/10.1007/s11578-002-0027-0>

Hüther, O. / Krücken, G. (2011): Wissenschaftliche Karriere und Beschäftigungsbedingungen. Soziale Welt, 62(3):305–325.

Siegrist, J. (1996): Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. In: Journal of Occupational Health Psychology, 1: 27–41.

Dr. Axel Czaya

Institut für Personal und Arbeit (IPA)

der Helmut-Schmidt- Universität/UniBW Hamburg.

Prof. Dr. Wenzel Matiaske (s. oben)

CAROLIN WENDT UND JAN DETTMERS

Zwischen den Lebenswelten – wie der Pendelweg das Wohlbefinden der Flensburger beeinflusst

Der tägliche Weg zur Arbeit und zurück hat für jeden Menschen seinen ganz eigenen Takt: Kurz oder lang, mit Fahrrad oder Auto, auf freier Strecke oder im Stau, gemütlich im Zug oder zusammen mit Dutzenden anderen Menschen im Abteil. Er gehört zur Routine, zur notwendigen Zeit „zwischen“ dem privaten und erwerbsbezogenen Lebensbereichen und ist dabei selbst ein bedeutsamer Taktgeber für Wohlbefinden und Energielevel im weiteren Tagesverlauf.

In Deutschland nehmen sowohl die Anzahl der Pendelnden als auch die Länge der Strecken stetig zu (BBSR 2017). Objektiv kann der Pendelweg anhand der Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort, der dafür benötigten Zeit und dem gewählten Transportmittel beschrieben werden. Der Weg zur Arbeitsstätte aller sozialversicherten Beschäftigten in Deutschland beträgt im Durchschnitt 16,8 km. In unserer Studie im Großraum Flensburg haben wir 719 Mitarbeiter*innen in sechs Flensburger Unternehmen befragt. Die Befragten legten im Mittel 13,8 km pro Wegstrecke zurück. Deutliche Unterschiede im Pendelverhalten zum Bundesdurchschnitt lassen sich feststellen, wenn nach Nah- und Fernpendlergruppen unterschieden wird. Hier sind unter den befragten Flensburger Arbeitnehmer*innen mehr Nahpendler, die weniger als eine halbe Stunde benötigen, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen (bundesweit: 49%, Flensburg 86%). Immerhin 12% brauchen 30-60 Minuten (bundesweit: 31%). Fernpendler, die länger als 60 Minuten benötigen, sind mit 2% in unserer Befragung kaum vertreten (bundesweit: 17%).

Erwerbstätige in Flensburg, die ausschließlich den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nutzen, wenden im durchschnittlich 30 Minuten am meisten Zeit für den Pendelweg auf, Fahrradfahrer (16 Minuten) am wenigsten. Die Länge des Anfahrtsweges in Flensburg und Umland ist für die PKW-Fahrer mit 22 km am höchsten und für Fußgänger mit 4 km am geringsten.

PKW und Fahrrad werden in Flensburg bevorzugt

Auch bei der Wahl des Transportmittels bestimmt die Region den Takt mit. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt werden PKW und ÖPNV in Flensburg seltener und das Fahrrad häufiger genutzt. So ist der PKW mit 57% auch in Flensburg das meist genutzte Transportmittel (bundesweit: 68%), doch das Fahrrad rangiert mit 12% bereits auf dem zweiten Platz (bundesweit: 3. Platz mit 9%). Auf den ÖPNV greifen in Flensburg 7% zurück (bundesweit: 14%). Berufstätige Eltern gehen in Flensburg häufiger zu Fuß zur Arbeit als Arbeitnehmer*innen ohne Kind und nutzen seltener das Fahrrad und den ÖPNV. Tendenziell sind die Radfahrer*innen in Flensburg älter (Durchschnitt: 44 Jahre) als die Nutzer des ÖPNV (Durchschnitt: 39 Jahre). Zwischen Männern und Frauen zeigen sich keine Unterschiede in der Distanz zum Arbeitsplatz und dem gewählten Transportmittel für Flensburg und Umland.

Aktive Bewegung wirkt Erschöpfung entgegen

Während Studien mit Pendlern wiederholt zeigten, dass sich ein langer Arbeitsweg negativ auf die Work-Life-Balance, den Zeitdruck im Alltag, die Erschöpfung und das Risiko für psychische Erkrankungen auswirken kann, konnten diese Zusammenhänge für die Flensburger Stichprobe nicht bestätigt werden. Das Burn-Out-Risiko, der Zeitdruck im Alltag und der Konflikt zwischen Privat- und Arbeitsleben ist bei Flensburger Arbeitnehmer*innen unabhängig davon, wie lange und wie weit sie täglich pendeln.

Wer den Weg zur Arbeitsstätte zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurücklegt, fördert durch die aktive Bewegung nachweislich die körperliche Gesundheit und das psychische Wohlbefinden, wie vielfach in Studien nachgewiesen wurde (AOK 2012; TK 2018; Gerstenberger/Wöhrmann 2018). Das spiegelte sich auch in einer von uns durchgeführten Online-Tagebuchstudie mit 110 berufstätigen Eltern in Flensburg und Hamburg wider: Hier fühlten sich die Radfahrer*innen bei der Ankunft bei der Arbeit am wohlsten. Sogar abends waren sie im Vergleich zu Pendlern, die andere Fortbewegungsarten nutzen, am wenigsten erschöpft und empfanden den geringsten Zeitdruck im Alltag. Den höchsten Stresspegel hatten Autofahrer und Nutzer des ÖPNV.

Was Pendler belastet und was sie erfreut

Neben den objektiven Faktoren sind die Erlebnisse während des Weges ausschlaggebend für die Konsequenzen des Pendelns. Der Fahrtweg kann sowohl stressreiche Ereignisse als auch Ressourcen umfassen, die das Auftreten neutraler oder positiver Gefühle fördern. Auch dies ist aus vielen Studien bekannt. Um die Stressoren und Ressourcen näher zu spezifizieren, haben wir Leitfaden-gestützte Interviews mit fünf Flensburger und acht Hamburger berufstätigen Eltern durchgeführt. Darauf aufbauend wurde in der Online-Tagebuchstudie Eltern getestet, wie sich die Belastungen und Ressourcen während des morgendlichen Weges zur Arbeit auf das Wohlbefinden und das Energielevel im weiteren Tagesverlauf auswirken.

In der qualitativen Auswertung der Interviews mittels zusammenfassender Inhaltsanalysen wurden als Stressoren die Kategorien „Zeitdruck“, „unangenehme Situationen“ und „Widrigkeiten“ extrahiert. Zeitdruck während der Anfahrt entstehe beispielsweise durch eine zu knappe Taktung des morgendlichen Ablaufs, durch frühe, berufliche Termine oder Eile, den Bus zu bekommen. Unangenehme Situationen sind Erlebnisse, die negative Emotionen wie etwa Ärger, Ekel oder Anspannung hervorrufen. Für den Anfahrtsweg zur Arbeit wurden hier räumliche Enge in Bus und Bahn, Unfreundlichkeiten Anderer, Streit oder Regen beim Fahrradfahren beschrieben. Widrigkeiten sind Umstände, die das Einhalten der Routine den gewünschten Ablauf hemmen. Sie umfassen zum Beispiel eine längere Parkplatzsuche, Stau oder einen unregelmäßigen und verspäteten Bahnverkehr.

Zufrieden unterwegs

Der Fahrtweg birgt aber auch Ressourcen: In unseren Interviews benannten die Teilnehmer*innen zum einen strukturelle Bedingungen, die als positiv wahrgenommen werden und potentiellen Belastungen entgegenwirken. Zum anderen führten sie positive, subjektive Erlebnisse während des Pendelns auf. Förderliche Rahmenbedingungen sind „kurze

Fahrtwege“ und ein „flexibler Arbeitsbeginn“. Kurze Wege zwischen Wohn- und Arbeitsort wurden von allen Interviewten als wünschenswert genannt. Im Gegensatz zu den Interviewten in Hamburg war dieser Wunsch bei den Flensburger Teilnehmer*innen erfüllt. Es wurde zudem berichtet, dass ein flexibler Arbeitszeitbeginn entlastend wirkt. Wenn nicht mehr „auf die Minute genau“ geachtet werden müsse, reduziere sich der erlebte Stress während der Anfahrt und ein gelassenerer Umgang mit Widrigkeiten sei möglich.

Subjektiv positive Erlebnisse während des Fahrtweges waren „positive Ereignisse“, „aktive Bewegung“, „Entspannung“ sowie „mentaler Übergang“. Positive Ereignisse umfassen spezifische Situationen, die sich positiv auf die eigene Stimmung auswirken. Dies kann ein unterhaltsames Gespräch, ein sonniger Morgen oder ein als rücksichtsvoll erlebter, anderer Autofahrer sein. Aktive Bewegung wie beim Fahrradfahren wurde als ein „angenehmer Start in den Tag“ beschrieben, der die Möglichkeit biete, kurzzeitig „an der frischen Luft und in der Natur“ zu sein. Auch hier waren es eher die Flensburger, die das Fahrrad regelmäßig bis ganzjährig nutzten. Ein Gefühl der Entspannung entstehe, wenn der Weg „Ruhe und Zeit für sich“ ermögliche. Dabei ist die Wegstrecke eine Auszeit von den Anforderungen des Familien- und Arbeitslebens, in der persönlichen Präferenzen nachgegangen werden kann. Dies kann Bücher- und Zeitungslesen, das Hören von Musik oder Podcasts oder das Betrachten der Natur umfassen. Der Arbeitsweg kann auch als örtlicher und mentaler Übergang zwischen den Lebensbereichen erlebt werden. Eine Teilnehmerin beschrieb dies „wie einen Schalter“, den sie umlege, um die Eindrücke des Familienlebens am Morgen hinter sich zu lassen und sich auf die Anforderungen der Arbeit einzustimmen.

Der morgendliche Anfahrtsweg beeinflusst das Wohlbefinden im Tagesverlauf

Der Einfluss eines stress- oder ressourcenreichen Anfahrtsweges auf den weiteren Tagesverlauf zeigte sich unseren Tagebuchstudien. Während sich Stressoren negativ auf das Energielevel auswirken, schlagen sich die Ressourcen in Veränderungen von Wohlbefinden und Stimmung nieder: An Tagen, an denen die Arbeitnehmer*innen einen stressigeren Anfahrtsweg hatten als gewöhnlich, erreichten sie ihren Arbeitsplatz erschöpfter als normalerweise. Dieser frühmorgendliche Verlust an Energie führt dazu, dass während des Arbeitstages weniger Ressourcen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben zur Verfügung stehen (Hobfoll 1989; 2002). So ist die Arbeitsleistung an Tagen, an denen Arbeitnehmer*innen erschöpfter bei der Arbeit ankommen, geringer als durchschnittlich (Dettmers/Wendt/Biemelt). Wurden während des Pendelns mehr Ressourcen als durchschnittlich erlebt, sind die Stimmung und das Gefühl der Entspannung bei Ankunft bei der Arbeit höher als an anderen Tagen.

Zeitgerechte Region

Der Faktor Pendelweg ist eine zentrale Facette einer zeitgerechten Region. Sind Arbeitsstätte und Wohnort örtlich nahe beieinander gelegen, oder sind Modalitäten in Bezug auf zeitliche Bedingungen, Verlässlichkeit (Abwesenheit von Widrigkeiten) und Komfort entsprechend gestaltet, kann dies zu einer Entlastung und sogar zu einem gesteigerten Wohlbefinden zu Beginn des Tages beitragen. Regionale Rahmenbedingungen prägen maßgeblich die Modalitäten des Weges zur Arbeit und können so die Wahrscheinlichkeit mitbestimmen, zu der Stressoren und Ressourcen auftreten. Dazu gehört auch die verfügbare Infrastruktur in Bezug auf die Möglichkeiten zur Bewältigung der Fahrtwege. Zurzeit sind es vor allem Nutzer*innen des ÖPNVs, die verhältnismäßig viel Zeit brauchen, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen, obwohl die zurückzulegende Strecke nicht sehr weit ist. Hier gilt es Rahmenbedingen (Erreichbarkeit, Taktung und Verlässlichkeit) zu schaffen, mit denen der ÖPNV zu einer echten Alternative zum Auto wird. Weiter können sichere und gut ausgebaute Radwege zur weiteren Nutzung des Fahrrads beitragen. Berufstätige Eltern in Flensburg gehen vielfach zu Fuß. Dies wird durch kurze Wege zwischen Arbeits- und Wohnort ermöglicht, was ebenfalls eine regionale Besonderheit ist, die das Zeiterleben ihrer Bewohner maßgeblich prägt.

Literatur

- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR 2017). Immer mehr Menschen pendeln zur Arbeit: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Home/Topthemen/2017-pendeln.html> (zuletzt aufgerufen Mai 2019).
- Dettmers, J. / Wendt, C. / Biemelt, J. (under Review)
- Ducki, A. / Nguyen, H. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Mobilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Gerstenberger, S. / Wöhrmann, A. (2018). Pendeln und gesundheitliche Beschwerden – Ergebnisse der BAuA- Arbeitszeitbefragung. Dortmund.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources. A new Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–24.
- Hobfoll, S. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Techniker Krankenkasse (2018). Mobilität in der Arbeitswelt Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2018. Hamburg.
- Wissenschaftliches Institut der AOK. (2012). Fehlzeiten-Report 2012: Zu viel berufliche Flexibilität schadet der Psyche. Berlin.

Carolin Wendt

MSH Medical School Hamburg,

University of Applied Sciences and Medical University

Prof. Dr. Jan Dettmers

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Psychologie, Lehrgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie

Ältere haben in Singapur mehr Zeit für's Überqueren der Straße

In Singapur bekommen Senioren und Behinderte mehr Zeit, um eine Straße zu überqueren. Zwischen drei und zwölf Sekunden länger dauert die grüne Ampelphase, wenn man seine elektronische Seniorenkarte an die Fußgängerampel hält. Mehr als 1000 Ampeln sind in dem südostasiatischen Stadtstaat bereits mit dieser Sonderschaltung ausgestattet, viele davon befinden sich in der Nähe von Altenheimen und Krankenhäusern.

Die Seniorenkarte gibt es hier ab 60 Jahren. Singapur gehört in Asien zu den Ländern mit überdurchschnittlich alter Bevölkerung (13,7 % sind über 65 Jahre alt). (dpa)

Bedarfe und Handlungsoptionen einer kommunalen Familienzeitpolitik

In den letzten Jahrzehnten hat der Strukturwandel der Arbeitswelt, insbesondere die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Komplexität der zeitlichen Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben stark erhöht (Jurczyk 2018; Mückenberger 2006). In Zusammenhang mit diesem Befund und zur Entlastung von Familien, deren Alltag heute häufig von Überlastung, Stress und Zeitnot geprägt ist, hat die Bundesregierung wiederholt dafür geworben, Zeitpolitik als ein wichtiges Element von Familienpolitik zu betrachten (BMFSFJ 2014, 2012). Das vom BMBF finanzierte Verbundprojekt Lebenszeit 4.0 kann als ein Schritt gesehen werden, die Grundlagen für die Institutionalisierung einer kommunalen Familienzeitpolitik in der Stadt Flensburg zu legen. Durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure aus Wissenschaft und Praxis und der direkten Beteiligung der kommunalen Selbstverwaltung konnten einerseits Daten zu Zeitverwendung, Zeitkonflikten und zeitlichen Bedürfnissen von Arbeitnehmer*innen erhoben werden. Andererseits wurden Beteiligungsformate mit Eltern und anderen Akteuren und Akteurinnen der Stadtgesellschaft sowie Interventionen auf verschiedenen Handlungsebenen erprobt.

Das Netzwerk Vereinbarkeit 4.0 wurde gegründet, um Vertreter*innen der kommunalen Selbstverwaltung mit Akteur*innen aus unterschiedlichen Bereichen zusammenzuführen, die ein Interesse an der Förderung einer familienfreundlichen Kommune haben (z. B. Arbeitsagentur, Frauenberatungsstellen, Hochschulen, Unternehmen). Neben diesem Netzwerk fanden noch regelmäßige Treffen mit einem erweiterten Kreis von Adressat*innen statt, die themenspezifisch zusammengesetzt waren.

Die im Rahmen des Projekts erhobenen Daten bestätigen, dass auch in einer mittelgroßen Stadt in Deutschland in peripherer Lage Zeitnot unter Arbeitnehmer*innen weit verbreitet ist. So antworteten 74 % der befragten Eltern (N=280), dass sie sich in den letzten vier Wochen „immer oder oft“ gehetzt oder unter Zeitdruck gefühlt hätten. 37 % der Eltern mit Kindern bis 6 Jahren gaben an, „fast nie“ genug Zeit für sich zu haben, bei 42 % war das nur „manchmal“ der Fall. Nicht besonders überraschend ist, dass ein Großteil des individuell verfügbaren Zeitbudgets für die Bereiche Familie und Beruf aufgewendet wurde (Langholz-Kaiser 2019).

Vor diesem Hintergrund sind bedarfsgerechte, flexible Betreuungsangebote von besonderer Bedeutung. Während dem Großteil der befragten Eltern die vorhandenen institutionellen Betreuungszeiten an den meisten Tagen ausreichen,

fehlt es an Flexibilität insbesondere im Bereich der Randzeiten. Das wurde sowohl anhand der standardisierten Erhebungen als auch bei Gesprächen im Rahmen der Beteiligungsformate immer wieder deutlich und auch ein regionaler Vergleich der Randöffnungszeiten (Betreuungsanfang 7:30 Uhr oder früher und Betreuungsende 16:30 Uhr oder später) zeigt, dass der Anteil an Einrichtungen, die diese Zeiten abdecken, in Flensburg geringer ist als in anderen kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein (Bertelsmann Stiftung 2018).

Vor allem alleinerziehende Eltern benötigen flexible Betreuungsmöglichkeiten, um auf dem Arbeitsmarkt nicht den Anschluss zu verlieren. Da sie allein für die Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig sind, haben sie besondere Bedarfe und nur geringe Handlungsspielräume, um Betreuungsausfälle und -engpässe auszugleichen. Häufig müssen sie den Lebensunterhalt für sich und ihre Kinder selbstständig erwirtschaften und haben auch bei Unterstützung durch den Staat oder den getrennt lebenden Elternteil eine höhere Belastung als Paarhaushalte. 2018 waren 39 % aller Haushalte von Alleinerziehenden auf staatliche Grundleistungen angewiesen und das trotz – im Vergleich zu Paarhaushalten – überdurchschnittlicher Erwerbstätigkeitsquoten von alleinerziehenden Müttern. Der Anteil von Kindern, die bei alleinerziehenden Eltern leben, liegt in Flensburg mit 28 % deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 18 % (BMFSFJ 2018), weshalb hier gerade diese Zielgruppe verstärkt in den Blick genommen werden sollte.

Die Beteiligung eines größeren Kita-Trägers am Projekt erlaubte die Erhebung der Betreuungsbedarfe der Eltern sowie die Erprobung eines kostenfreien Randzeitenangebots. An maximal acht Tagen im Monat konnte eine zusätzliche Betreuungsstunde gebucht werden. Dabei handelte es sich um ein pädagogisches Zusatzangebot außerhalb der regulär gebuchten Betreuungszeit zwischen 14 und 15 Uhr. Das Angebot wurde intensiv genutzt und führte nach Aussagen der beteiligten Eltern zu einer Entlastung innerhalb ihres Alltags (Manovi 2018). Es wurde aus beruflichen Gründen (38 % der Buchungen), zur Wahrnehmung privater Termine (33 % der Buchungen) sowie zur Förderung des Kindes bzw. zur allgemeinen Entlastung (jeweils 8 %) genutzt.

Einige Eltern nutzten das Angebot regelmäßig, etwa die Hälfte von ihnen eher spontan. Die durchschnittliche Gruppengröße betrug drei Kinder pro Nachmittag. Wegen der dieser relativ geringen Gruppengröße und der Instabilität der Nutzungszahlen von Randzeitenbetreuungsangeboten stellt die

Finanzierung von Betreuungsangeboten in den Randzeiten eine Schwierigkeit dar: Bei einer pro-Kopf-Förderung der Betreuungsleistung, wie es in vielen Bundesländern die Regel ist, sind diese Angebote für die Träger häufig nicht wirtschaftlich zu organisieren. Demgegenüber steht ein Bedarf, der sich in Befragungen immer wieder zeigt, aber nicht stabil ist, weil Eltern die Angebote in der Regel nur in Situationen nutzen, in denen keine privat organisierte Alternative verfügbar ist (z. B. durch den/die Partner/in und/oder Großeltern etc.). Private Betreuungslösungen sind durch einen hohen Organisationsaufwand geprägt. Sie führen dazu, dass Betreuungsbedarfe tendenziell eher unterschätzt werden. Hier spielt auch die noch immer mangelnde gesellschaftliche Akzeptanz von flexiblen Betreuungsangeboten, vor allem in den alten Bundesländern, eine Rolle (BMFSFJ 2017:7).

Im konkreten Fall der Flensburger Kita konnte die angebotene zusätzliche Betreuungsstunde mit städtischen Fördermitteln auf Basis der Richtlinie für Zusatzangebote an Kindertagesstätten (RIZAK) finanziert werden. Deshalb konnten auch Menschen mit geringem Einkommen (z. B. alleinerziehende Mütter) das Angebot nutzen, während diese in Kommunen, in denen zusätzliche Angebote mit Mehrkosten für die Eltern einhergehen, benachteiligt werden. Für eine Verstetigung bedarfsgerechter Angebote für alle sollte u. a. die Finanzierung von Einrichtungen durch Kommune, Land und Bundesmittel besser abgestimmt und verzahnt werden (BMFSFJ 2017: 11). Eine weitere Finanzierungsmöglichkeit auf kommunaler Ebene stellt die Beteiligung von Unternehmen dar, die beispielsweise Belegplätze in einer Einrichtung für ihre Mitarbeiter*innen reservieren können, um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Diese Option wird auch von verschiedenen Unternehmen in der Kommune bereits genutzt. Modellcharakter für das Bundesland Schleswig-Holstein hat die Kita Kiwi (Kinder und Wirtschaft), die Betreuungszeiten anbieten kann, die sich am jeweiligen Bedarf der Eltern orientieren (Wendt/Dettmers in diesem Heft).

Anknüpfungspunkte für eine stärker an zeitlichen Bedürfnissen ausgerichtete kommunale Familien(zeit)politik könnte z. B. auch ein kommunales Familienmanagement bieten, das auf Qualifizierung, Sozialraumbezug und Vernetzung lokaler Akteur*innen setzt (vgl. Engelbert/Franzke 2013). Durch eine entsprechende Ausrichtung kann eine gemeinsame Bearbeitung familienspezifischer Fragestellungen in den Bereichen Schule, Kita, Soziales, Gesundheit und Jugend ermöglicht werden. Die Überwindung fachbereichsbezogenen Denkens ist dabei von großer Bedeutung, da Zeitpolitik ein Querschnittsthema darstellt. So umfasst die zeitpolitische Ausrichtung der Familienpolitik, neben dem bedarfsgerechten Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, auch die Abstimmung der Zeitstrukturen von Kommunen, Arbeit-

gebern, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Dienstleistern, Verkehrsbetrieben und Freizeitanbietern mit den Bedürfnissen von Familien.

Die Position der Unternehmen gegenüber dem Projekt Lebenszeit 4.0 war – trotz eines gewissen wohlwollenden Interesses – von Zurückhaltung geprägt, was damit zusammenhängen könnte, dass diese die Kinderbetreuung häufig (noch) nicht als eigene Aufgabe ansehen. Auch aus diesem Grund ist die Aufrechterhaltung und Vertiefung der angestrebten Netzwerkarbeit von hoher Relevanz und bleibt langfristig ein wichtiger Aspekt auf dem Weg in eine familien- und zeitgerechte Kommune. Die Institutionalisierung von Zeitpolitik bspw. durch eine eigenständige Abteilung oder auch ein Dezernat für zeitgerechte Planung auf kommunaler Ebene könnte einen nachhaltigen Ansatz darstellen, um Zeit systematisch und auch über die Zielgruppe der Familien hinaus zu berücksichtigen. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und des Finanzwissenschaftlichen Forschungsinstituts an der Universität zu Köln machen sich Investitionen in kommunale Zeitpolitik durch eine höhere Erwerbsbeteiligung und damit verbundenen Steuermehreinnahmen mehr als bezahlt (Geis u.a. 2017). Da es sich hierbei um Gemeinschaftssteuern handelt, fließen diese zum Großteil an Bund und Länder zurück, weshalb es einer stärkeren Beteiligung dieser bei der Finanzierung kommunaler zeitpolitischer Maßnahmen bedürfte. Die Voraussetzung dafür ist der politische Wille, die Ressourcen und Kompetenzen entsprechend umzuverteilen.

Literatur

Bertelsmann Stiftung (2018): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme. Vergleich der Bundesländer Daten. Online verfügbar unter: https://www.laendermonitor.de/de/fokus-regionale-daten/personal-und-Einrichtungen/Oeffnungszeiten/?tx_itaohyperion_pluginview%5Baction%5D=overview&tx_itaohyperion_pluginview%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=addf9768e24024fbf482559128cb0813 (zuletzt aufgerufen 02. 10. 2019).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und (2012): Achter Familienbericht „Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/93196/8-familienbericht-data.pdf>

BMFSFJ (2014): Kommunale Zeitpolitik für Familien: Ein Leitfaden für die Praxis: Familien unterstützen, Standorte sichern, Unternehmen fördern. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kommunale-zeitpolitik-fuer-familien/73626> (zuletzt aufgerufen August 2019).

BMFSFJ (2018): Alleinerziehende fördern und unterstützen. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/chancen-und-teilhabe-fuer-familien/alleinerziehende> (zuletzt aufgerufen am 30. 09. 2019).

BMFSFJ (2017): Dokumentation der Regionalkonferenzen im Bundesprogramm „KitaPlus“. Online verfügbar unter: <https://kitaplus.fruhe-chancen.de/fileadmin/Bilder/KitaPlus/ Dokumentation zu den Regionalkonferenzen im Bundesprogramm KitaPlus.pdf> (zuletzt aufgerufen am 30. 09. 2019).

Engelbert, A. / Franzke, A. (2013): Kommunale Familienzeitpolitik – Entwicklung und Ansätze. Online verfügbar unter: <http://www.familie-in-nrw.de/vertiefungstext-kommunale-familienzeitpolitik+M5bc82a5b88f.html#a21b960d5e8655f421826ed5ab74f5df> (zuletzt aufgerufen am 01. 10. 2019).

Geis, W. / Koldert, B. / Plünnecke, A. / Thöne, M. (2017): Kosten und Nutzen lokaler Familienzeitpolitik. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln & Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln. Online verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/wido-geis-bernhard-koldert-axel-pluennecke-michael-thoene-kosten-und-nutzen-lokaler-familienzeitpolitik-362140.html> (zuletzt aufgerufen am 01. 10. 2019).

Jurczyk, K. (2018): Familie als Herstellungsleistung. Elternschaft als Überforderung? In: Jergus, K. / Krüger, J. / Roch, A. (Hrsg.): Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 143-166.

Langholz-Kaiser, M. (2019): Im Takt der Region: Zeitgerechte Region am Beispiel Nordstadt+. Online verfügbar unter: <http://hermes.hsu-hh.de/zeitgerecht/2019/10/09/im-takt-der-region-der-praxisbericht-der-europa-universitaet-flensburg-zur-zeitgerechten-gestaltung-der-kommune-flensburg-steht-zum-download-bereit> (zuletzt aufgerufen am 09. 10. 2019).

Mückenberger, U. (2006): Die zeitpolitische Wende in der Familienpolitik. In: Politik für Familien. Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft. In: Henry-Hutmacher, Christine (Hrsg.): Politik für Familien. Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft. Herder: Freiburg/Basel/Wien. S. 213-226.

Marlene Langholz-Kaiser
Europa-Universität Flensburg

CAROLIN WENDT UND JAN DETTMERS

Wunsch oder Realität – Fördern flexible und erweiterte Betreuungskonzepte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Evaluation einer betriebsnahen Kita aus Eltern- und Unternehmenssicht

Familien sind ein ausschlaggebender Standortfaktor für Unternehmen. Gleichzeitig fühlen sich berufstätige Eltern durch die Doppelbelastung von Arbeit und Familie gestresster als Arbeitnehmer*innen ohne Kinder (Pew Research Center 2015; American Psychological Association 2010), wobei die Organisation der Kinderbetreuung oft als die größte Herausforderung gesehen wird (Walther/Lukoschat 2008). Zeitkonflikte entstehen für Familien vor allem durch eine ungenügende Synchronisation von Zeiten in den verschiedenen Lebensbereichen vor Ort, etwa von Arbeits- und Betreuungszeiten in der Kita (BMFSFJ 2014). Um eine bessere Vereinbarkeit zu gewährleisten, bieten einige Kindertagesstätten flexible und erweiterte Betreuungsmodelle an. In der Modellstadt Flensburg hat der Träger Adelby¹ mit der „kiwi – Betriebsnahe Kinderbetreuung“ ein Betreuungskonzept mit verlängerten und flexiblen Öffnungszeiten je nach Bedarf der Eltern sowie Zusatzangeboten etabliert. So ist z. B. eine Betreuung in den Schulferien, an Brückentagen oder in Ausnahmesituationen möglich. Unternehmen können einen Betreuungsplatz buchen und ihn den Arbeitnehmer*innen

zur Verfügung stellen. Die Eltern zahlen dabei den regulären Kita-Beitrag. Die erweiterten Öffnungszeiten und die Zusatzangebote werden durch einen Unternehmensbeitrag finanziert.

Im Rahmen des Projektes Lebenszeit 4.0 haben wir im ersten Halbjahr 2019 zum einen untersucht, aus welchen Motiven Unternehmen die betriebsnahe Kinderbetreuung nutzen. Zum anderen haben wir evaluiert, ob ein solches flexibles und erweitertes Betreuungskonzept aus Unternehmens- und Elternsicht zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt.

Ziel Nummer 1 aus Unternehmenssicht: Vereinbarkeitsprobleme reduzieren

Für die Unternehmenssicht wurden Personalreferenten oder Geschäftsführung von drei mittelständischen und Großunternehmen in Flensburg mittels Leitfaden-gestützten Interviews befragt. Die Betriebe nutzen gegenwärtig zwischen je zwei und acht Plätze bei der kiwi. Zwei der drei Unternehmen berichten über eine gestiegene Nachfrage an Plätzen in den letzten Jahren, der nachgekommen wurde. Bei weiterem Bedarf würden alle Betriebe die gebuchte Platzanzahl erhöhen. Als Motiv, die kiwi-Plätze zu buchen, ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf insgesamt am bedeutsamsten.

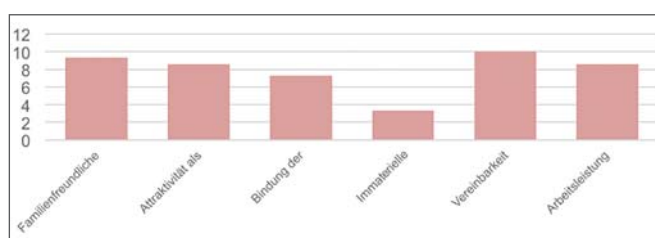
1 Adelby 1 ist Träger von Kindertagesstätten, Familienzentren, Frühförderung, Offenem Ganztag und Integrationshilfen in Schulen in Flensburg.

Weitere als wichtig bewertete Gründe sind eine familienfreundliche Unternehmenskultur, Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Sicherstellung von Arbeitsleistung und terminlicher Flexibilität der Mitarbeiter*innen. Hingegen bewerten die Unternehmen die Motive Bindung der Mitarbeiter*innen und immaterielle Belohnung als weniger wichtig.

Benefit für Unternehmen: Arbeitgeber-bedingte Flexibilität der Arbeitszeit ermöglichen

Der wahrgenommene Nutzen durch die Inanspruchnahme der kiwi-Plätze ist aus Unternehmenssicht hoch bis sehr hoch. Konkret wird die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem im Arbeitsalltag von Müttern (auch, aber nicht nur in Führungspositionen) gesehen. Durch die flexiblen Betreuungszeiten und die als qualitativ sehr gut bewertete pädagogische Betreuung erhalten berufstätige Eltern aus Unternehmenssicht die notwendige Flexibilität und Sicherheit für ein zeitlich flexibles, konzentriertes und gutes Arbeiten. Ein Unternehmen gibt an, dass die Nutzung der kiwi-Plätze den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit geben soll, ihr Leben (Beruf und Familie) flexibler zu gestalten und erholfördernden Freizeitaktivitäten nachkommen zu können. Durch die kiwi wird zudem erfolgreich eine arbeitgeberbedingte Flexibilität der Arbeitszeit ermöglicht (z.B. Teilnahme an Dienstreisen, flexibler Kundenkontakt oder Schulungen außer Haus, Übernahme von Schichtarbeit). Zum anderen entspricht das Betreuungsangebot der kiwi dem Leitbild einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur steht für ein tief verankertes, kulturelles Wertmuster des Unternehmens, bei dem u. a. durch Leitlinien, konkrete Maßnahmen und Entscheidungen die Beteiligung berufstätiger Eltern am Arbeitsleben gefördert und erleichtert werden soll. So stellt das Angebot für die Unternehmen bewusst eine familienfreundliche Maßnahme dar, die den Wiedereinstieg nach der Babypause, die Teilnahme am Berufsleben für alleinerziehende Eltern und die Umsetzung von verschiedenen Arbeitszeitmodellen innerhalb eines Unternehmens erleichtert. Objektive Marker für einen Nutzen des Betreuungsangebotes wurden unternehmensintern von keinem der befragten Unternehmen systematisch erhoben. Ein Unternehmen berichtet, dass eine Mitarbeiterin ihre Stundenanzahl

Abbildung 1: Gründe für die Inanspruchnahme der kiwi-Plätze aus Unternehmenssicht. Skala 0 (nicht relevant) bis 10 (sehr relevant).



seit Nutzung der kiwi erhöht hat. Ein weiteres Unternehmen stellt eine höhere Bereitschaft fest, früher aus der Elternzeit zurückzukehren. Es gibt aus Unternehmenssicht keine Änderungswünsche an das Angebot oder Konzept der kiwi.

Elternsicht: Flexibles Betreuungsangebot erhöht Zufriedenheit

Um die Elternsicht zu erfassen, wurde eine Fragebogenuntersuchung mit Vergleichsstichprobe berufstätiger Eltern durchgeführt. Einer Vergleichsstichprobe dienten zwei weitere Betreuungseinrichtungen mit festen Öffnungszeiten des Trägers Adelby 1 in Flensburg (Kontrollgruppe). Insgesamt haben N=52 berufstätige Eltern an der Fragebogenuntersuchung teilgenommen (N=32 kiwi, N=20 KG). Die befragten Eltern waren überwiegend weiblich (80 %), hatten im Mittel 1,7 Kinder und arbeiteten durchschnittlich 30 Stunden pro

Abbildung 2. Mittelwerte für subjektives Stresserleben aus Elternsicht

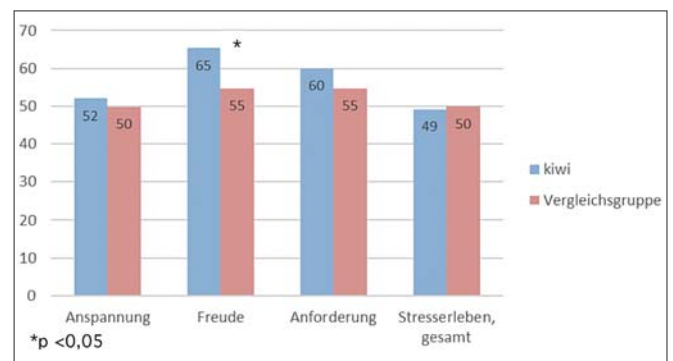
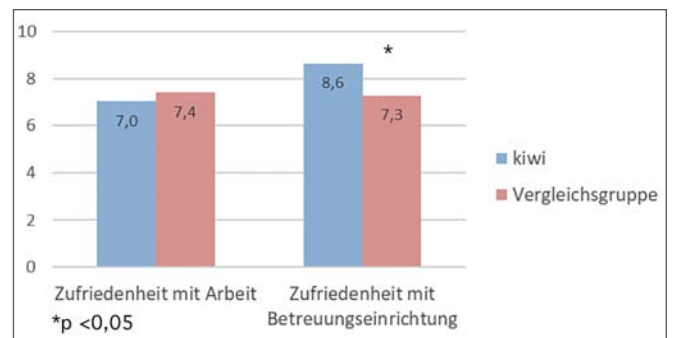


Abbildung 3. Mittelwerte für die Zufriedenheit mit der Arbeit und der Betreuungseinrichtung aus Elternsicht



Woche.

Es zeigte sich, dass die Nutzung der betriebsnahen Betreuungseinrichtung positive Effekte auf das Wohlbefinden und Vereinbarkeitsproblematiken berufstätiger Eltern hat. So sind Eltern, die die betriebsnahe Betreuungseinrichtung nutzen, insgesamt zufriedener mit der Betreuungssituation als Eltern, die andere Krippen mit festen Öffnungszeiten nutzen. Sie berichten zudem über mehr Freude im Alltag. Die Anzahl der Wochenarbeitsstunden der Partner ist höher, wenn das Kind in der kiwi betreut wird (43 Stunden pro Woche zu 38 Stunden pro Woche). Wird das Kind in der kiwi betreut,

ist das eigene Arbeitsleben durch familiäre Verpflichtungen trotz steigendem Arbeitsumfang des Partners nicht so stark beeinträchtigt wie bei Eltern, deren Kind in einer der anderen Krippen untergebracht ist. Für Eltern, deren Kind in der kiwi betreut wird, nimmt der empfundene Stress im Alltag auch bei steigenden eigenem Arbeitsumfang weniger stark zu als bei der Vergleichsgruppe. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeit und der Bindung an den Arbeitgeber zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Eltern.

Trotz der kleinen Stichprobe zeigt sich die Tendenz, dass ein flexibles und erweitertes Betreuungsangebot die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Unternehmens- und Elternsicht zu verbessern scheint. Eltern nehmen die kiwi eher dann in Anspruch, wenn im Haushalt insgesamt mehr Zeit in die Erwerbstätigkeit investiert wird. Gleichzeitig scheinen die flexiblen und verlängerten Öffnungszeiten der

kiwi einen Anstieg von Vereinbarkeitsproblematiken und subjektivem Stresserleben trotz zunehmendem Arbeitsumfang pro Haushalt vorzubeugen. Die befragten Unternehmen berichten, dass die kiwi sowohl arbeitgeber-bedingte Flexibilität als auch die Teilhabe berufstätiger Eltern an der Erwerbstätigkeit erleichtert.

Literatur

Pew Research Center (2015): Raising Kids and Running a Household: How Working Parents Share the Load. Institution: Pew Research Center.

American Psychological Association (2010): Stress in America Findings. Washington DC: American Psychological Association.

Walther, K. / Lukoschat, H. (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh: Verlag der Bertelsmann Stiftung.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Mehr Zeit für Familien – kommunale Familienzeitpolitik in Deutschland. Berlin.

Carolyn Wendt (s. oben)

Prof. Dr. Jan Dettmers (s. oben)

FARIDA ECKARDT

Zeitgerechte außerschulische Betreuung nach skandinavischem Modell

Das Teilprojekt 6 des Forschungsprojekts „Lebenszeit 4.0“ „Zeitgerechte Modelle – Von Nachbarn lernen“ befasst sich mit der außerschulischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen der dänischen Minderheit durch Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger (SdU). Der SdU ist seit 1956 Dachorganisation der Sportvereine der dänischen Minderheit und Träger von außerschulischen Betreuungseinrichtungen für aktuell mehr als 1300 Schulkinder der Minderheit in elf Einrichtungen, sogenannte Børne- og Ungdomshuse. Während diese ursprünglich den Jugendlichen ein attraktives Angebot boten, änderte sich der Fokus 1969, als eine Betreuung für Schulkinder fehlte und seit 1962 in Dänemark eine Ausbildung zum Freizeitpädagogen etabliert war. Schon 1970 waren ca. 50 % der Frauen in Dänemark erwerbstätig (Holmgaard/Aagaard 1976), was dort ebenfalls die Einrichtung von ähnlichen Freizeiteinrichtungen erfordert hatte. Wie in Dänemark erhöhte sich Ende der 60er Jahre auch in der dänischen Minderheit in Schleswig-Holstein der Betreuungsbedarf infolge zunehmender Erwerbstätigkeit der Mütter. Diese Freizeiteinrichtungen erweiterten ihre Öff-

nungszeiten von 7.00 Uhr morgens bis zum Schulstart und boten nach der Schule die Betreuung der Schulkinder an und abends wurde die Einrichtungen als Jugendklub genutzt (Harløv 1999; Cappelørn 1999). Gegenwärtig erfolgt die Betreuung in den Børne- og Ungdomshuse überwiegend in einem dreigliedrigen Modell, bestehend aus einer Hortabteilung und zwei Klubabteilungen. Ungefähr 89-90 % aller Schulkinder der dänischen Minderheit in Flensburg besuchen ein Børne- og Ungdomshus in den ersten Schulklassen. Der SdU bietet die Hortbetreuung gemäß dem Bildungsauftrag des Landes Schleswig-Holstein sowie dem Institutionsgesetz Dänemarks an.

Das Ziel des Teilprojektes 6 war, erweiterte Betreuungsmodelle zu entwickeln. Hierbei lag der Schwerpunkt bei der Hortbetreuung insbesondere der Schulkinder von der ersten bis zur vierten Klasse. 2017 wurde eine repräsentative Befragung der Eltern in den vier Flensburger Einrichtungen und in einer Einrichtung in Harrislee durchgeführt. Hier wurde das Stressempfinden in Verbindung mit der Zufriedenheit der Eltern mit den täglichen Öffnungszeiten, mit der

Morgenbetreuung, mit der Betreuung während der Schulferien, mit den Mahlzeiten, mit dem Hin- und Rückweg, mit den Vereinsaktivitäten und mit der Hausaufgabenbetreuung untersucht. Diese Themenbereiche waren vor der Befragung in Gesprächen mit Elternvertreter*innen bestimmt worden.

In der Hortabteilung gilt eine tägliche Betreuungszeit von 11:30 bis 18:00 Uhr, die Klubabteilungen haben individuelle Öffnungszeiten, für die ältesten Klubkinder bis 21:00 Uhr. Die täglichen Öffnungszeiten hatten einen relativ geringen Einfluss auf das Stressempfinden der befragten Eltern, sie waren sehr zufrieden mit den täglichen Öffnungszeiten. Diese hohe Zufriedenheit der Eltern wurde von den Befragten teilweise mit der besonderen zeitlichen Flexibilität im dreigliedrige System begründet. Zur Zeit der Befragung bot nur eine der fünf untersuchten Einrichtungen Betreuung von 7:00 bis 8:00 Uhr an. Hier war die Zufriedenheit der befragten Eltern hoch. Sie hoben hervor, wie wichtig für Eltern mit einem frühen Arbeitsbeginn die frühe morgendliche Öffnung ist. In den anderen Häusern war der Bedarf an früher Öffnung sehr gering. Betreuung während der Ferien hatte einen relativ hohen Einfluss auf das Stressempfinden der Eltern, die Eltern waren hiermit weniger zufrieden als mit den täglichen Öffnungszeiten. Während der Ferien waren die Häuser 2017 drei Wochen während der Sommerferien und eine Woche in den Winterferien geschlossen, obwohl sich viele Eltern längere Öffnungszeiten und eine durchgehende Betreuung während der Ferien wünschten. Seit 2018 hat nur ein Børne- og Ungdomshus in Flensburg auch während der Sommerferien durchgehend geöffnet, das dann auch den Kindern der anderen Børne- og Ungdomshuse zur Verfügung steht.

Den Hortkindern werden täglich ein Mittagessen und eine Zwischenmahlzeit angeboten, zubereitet von hauseigenem Personal. Die Befragung der Eltern ergab nur marginalen Einfluss der Verpflegung auf das Stressempfinden der Eltern. Einige merkten an, ein gutes Angebot sei dann wichtig für ein gutes Gewissen der Eltern, wenn ihr Kind länger in der Einrichtung ist. Die Zufriedenheit mit den Mahlzeiten variierte zwischen den einzelnen Häusern, war generell aber hoch. Im Zuge einer Erneuerung der internen Ernährungspolitik in Zusammenarbeit mit dem University College Syddanmark waren ausgebildete Köche eingestellt worden und teilweise wurden auch Umbauten vorgenommen, um die Qualität der Mahlzeiten zu erhöhen.

Der Hinweg zur Einrichtung ist für viele Kinder relativ kurz, da die meisten Børne- og Ungdomshuse in unmittelbarer Nachbarschaft zu der ihnen zugeordneten Schule liegen. Diesen Weg gehen die allermeisten Kinder alleine oder in Gruppen, einige werden von Mitarbeitern der Børne- og Ungdomshuse mit einem Bus aus anderen Schulen abgeholt.

Die meisten Kinder wohnen überwiegend in dem Stadtteil, in dem ein Børne- og Ungdomshuse angesiedelt ist, so dass der Schulweg für sie nicht lang ist. Sowohl der Hin- als auch der Heimweg haben nur geringen Einfluss auf das Stressempfinden nahwohnender Eltern, sie äußerten sich in dieser Hinsicht zufrieden, während andere Eltern, deren Kinder eine Einrichtung in einem Stadtteil besuchten, den sie als problematisch ansahen, weniger zufrieden waren.

Bei den Vereinsaktivitäten handelt es sich um Aktivitäten außerhalb der Børne- og Ungdomshuse in den verschiedenen Vereinen des SdU. In vielen Børne- og Ungdomshuse gibt es enge Zusammenarbeit mit den Vereinen: die Børne- og Ungdomshuse sorgen für den Hin- und Rücktransport sowie für eine Aufsichtsperson. Das Stressempfinden der befragten Eltern wird durch die Vereinsaktivitäten stark beeinflusst, da gerade der Transport, wenn er nicht durch die Børne- og Ungdomshuse übernommen wird, viel Zeit in Anspruch nimmt.

Die Zufriedenheit mit den Angeboten der Børne- og Ungdomshuse war relativ hoch, allerdings wurde mehr Auswahl gewünscht. Im Forschungsprojekt wurde die Hausaufgabenbetreuung besonders beachtet. Die Børne- og Ungdomshuse bieten eine tägliche Hausaufgabenbetreuung für die Hortkinder an, bei der die Kinder der unterschiedlichen Klassenstufen täglich zu einem festen Zeitpunkt aufgefordert werden, ihre Hausaufgaben zu machen, Pädagogen unterstützten sie dabei. Die befragten Eltern gaben an, die Hausaufgaben hätten den größten Einfluss auf ihr Stressempfinden. Gründe hierfür waren insbesondere mangelnde Zeit am Abend für die Hausaufgaben, mangelnde fachliche und sprachliche Fähigkeiten sowie, dass die Kinder nach einem langen Tag in der Schule und dem Børne- og Ungdomshus abends nicht mehr in der Lage sind, konzentriert zu arbeiten. Die Hausaufgabenbetreuung war der Bereich mit der geringsten Zufriedenheit, es wurden zahlreiche Verbesserungsvorschläge gemacht. Themen wie Kontrolle, Korrektur und individuelle Förderung, mehr Ressourcen und bessere Kommunikation mit den Eltern wie auch mit der Schule wurden mehrfach genannt. Deshalb wurde bei der Entwicklung neuer Betreuungsmodelle der Fokus besonders auf die Hausaufgabenbetreuung gelegt. Obwohl die Projekte des Modellversuchs ursprünglich auf Flensburg und Umgebung beschränkt waren, wurde die Hausaufgabenbetreuung auch in Sydslesvig untersucht, um einheitliche Standards zu entwickeln. Insgesamt wurde die Hausaufgabenbetreuung in 10 Häusern, mit Ausnahme der Einrichtung auf Westerland, evaluiert. Den Bedürfnissen der Eltern und auch der Kinder soll noch besser entsprochen werden, insbesondere die Zeitsouveränität der Familien am Abend nach der Kinderbetreuung soll dadurch erhöht werden, dass die Hausaufgaben weitestgehend in der Einrichtung erledigt werden.

Da viele Angestellte der Børne- og Ungdomshuse diese primär als Freizeiteinrichtungen mit einem ganzheitlichen Bildungsauftrag sahen, weniger aber einen fachlichen Bildungsauftrag, erfordert die Entwicklung neuer Modelle für die Hausaufgabenbetreuung zunächst die Veränderung des Selbstverständnisses der Einrichtungen. Obwohl diese schon viele Jahre lang sehr autonom arbeiten und viel Erfahrung und guten Erfolg unter anderem bei der Hausaufgabenbetreuung aufweisen, zeigten die Ergebnisse der Befragung, dass Defizite vorhanden sind, zumal auch die Anforderungen der Schulen an die Kinder und die Hausaufgaben stetig steigen. Um die in den Einrichtungen arbeitenden Pädagogen in den Entwicklungsprozess neuer Konzepte von Anfang an einzubinden, wurden als erstes die Einrichtungsleiter informiert und eine permanente Arbeitsgruppe mit den für die Hausaufgabenbetreuung verantwortlichen Pädagogen gegründet. Diese Arbeitsgruppe trifft sich in regelmäßigen Abständen, um zum einen das Thema und die höhere Priorisierung der Hausaufgaben in den einzelnen Einrichtungen

bewusst zu machen und zum anderen um eine grundlegende Veränderung der Hausaufgabenbetreuung in Bezug auf die physischen, strukturellen, pädagogischen und didaktischen Bedingungen vorzubereiten. Dieser Prozess wird im Zeitrahmen des Projektes nicht beendet sein, soll aber innerhalb des SdUs im Zuge einer Rahmenzielsetzung für das Jahr 2020 intensiv fortgeführt werden. Die Resultate der Untersuchung zusammengefasst: Auch wenn die Betreuungszeiten ausreichen, kann bei Eltern und auch bei Kindern durch weitere Faktoren, wie die Hausaufgabenbetreuung, hoher Zeitdruck entstehen.

Literatur

Cappelørn, H. P. (1999): Medmenneskelighed over grænser. In: I KFUM's Fritidshjem i Flensborg – 1949-1999.

Harløv, S. (1999): Forord. In: I KFUM's Fritidshjem i Flensborg – 1949-1999.

Holmgaard, A. / Aagaard, A. (1976): Kvindebevidsthed omkring den seksuelle frigørelse. København: Medusa.

Farida Eckardt

Sydslesvigs danske Ungdomsforeninger e.V.

KAROLA FRÖMEL

Zeitpolitik in Mecklenburg-Vorpommern – ein Praxisbericht

Der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat in mehreren Projekten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, die das Land Mecklenburg-Vorpommern mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert hat, gearbeitet. Blickpunkte waren Rollenstereotype und ihre Wirkung in unserer Gesellschaft, Unternehmenskultur und -kommunikation sowie strukturelle Bedingungen und Möglichkeiten von Betrieben und Kommunen. Im Projekt „ZEIT im Zentrum“ (2015-2017) wurden diese Aspekte mit dem Fokus auf Zeit analysiert und modellhaft umgesetzt. Bestandteil der Arbeit in diesem Projekt war ein zeitpolitischer Modellprozess in der Kleinstadt Tribsees, einer Kommune im Landkreis Vorpommern-Rügen. Im Anschluss daran (01/2018-12/2020) führt das LZGV – Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V Regionale Zeitpolitik nun als ein Tätigkeitsfeld fort. Der Aktionsradius wurde auf das zur Kleinstadt gehörende Amt Recknitz-Trebeltal erweitert, was komplexere Sachverhalte und Probleme zur Folge hatte. Wir danken allen Beteiligten und Aktiven in der Stadt Tribsees sowie im Amt, dass sie sich den zeitpolitischen Themen in dieser Intensität widmen.

Herausforderungen in Mecklenburg-Vorpommern

Mecklenburg-Vorpommern ist ein ländlich geprägtes Bundesland, in dem rund 1,6 Millionen Menschen leben¹. Allein die Region Rostock bildet mit rund 500.000 Einwohner*innen einen größeren Ballungsraum und einen wirtschaftlichen Anziehungspunkt zwischen den beiden Metropolregionen Hamburg und Berlin, die jeweils ca. 200 km von der Stadt Rostock entfernt liegen. Mecklenburg-Vorpommern ist mit 69 EW/qm² das am dünnsten besiedelte Bundesland Deutschlands (Bundesdurchschnitt 230 EW/qm²). Fünf der sechs Landkreise von M-V, die es seit 2011 in dieser Form gibt, führen die Liste der flächengrößten Landkreise Deutschlands an. Unter ihnen befindet sich der Landkreis Vorpommern-Rügen.

Zum Arbeitsort, für Besuche von öffentlichen Einrichtungen, Arztpraxen oder zur Freizeitgestaltung müssen lange und zum Teil immer längere Wege zurückgelegt werden. Im Jahre 2018 pendelten insgesamt 182.550 Menschen. Das sind

1 <https://www.statistikportal.de/de/bevoelkerung/flaeche-und-bevoelkerung>, abgerufen am 30. 10. 2019

29,7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in M-V. Diese Prozentzahl unterteilt sich wie folgt: 17,4% der Beschäftigten sind innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns unterwegs, um zur Arbeit zu gelangen, weitere 12,3% pendeln sogar in ein anderes Bundesland.

Männer pendeln zu etwa gleichen Teilen innerhalb von Mecklenburg-Vorpommern (57.371) wie aus diesem Bundesland heraus (51.771). Die Anzahl der Frauen, die in ein anderes Bundesland zur Arbeit fahren, liegt deutlich niedriger (23.810). Mehr als doppelt so viele Frauen (49.598) pendeln innerhalb von M-V. Dass überwiegend Männer weitere Wege für qualifizierte Arbeit in Kauf nehmen, weist darauf hin, dass die Rollenbilder des männlichen Familienernährers und der sich um Familie und Haushalt kümmernden Frau andererseits weiterhin zu wirken scheinen.

Der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) bietet den Menschen außerhalb der größeren Städte keine geeignete Alternative für ihre Wege. Laut ÖPNV-Gesetz Mecklenburg-Vorpommern sind Sonderverkehre wie der Berufs- und Schülerverkehr soweit wie möglich in Linienverkehre zu integrieren. In der Praxis hat das dazu geführt, dass in den ländlichen Regionen mittlerweile fast jeglicher Linienverkehr an den Zeiten der Schulen ausgerichtet ist. Das bedeutet: In der Woche fahren Busse morgens und nachmittags, am Wochenende jedoch kaum und in den Ferien noch seltener.

Ein Modellprozess im ländlichen Raum

Das Amt Recknitz-Trebel ist beispielhaft für eine Reihe der 76 Ämter in Mecklenburg-Vorpommern: Es ist sehr ländlich gelegen. In den 10 Gemeinden (8 Dörfer und 2 Kleinstädte) leben ca. 8.600 Menschen. Vorhandene Bahnverbindungen wurden stillgelegt, so dass andere Orte nur noch mit dem Auto und zum Teil mit dem Bus erreicht werden können. Das Amt ist Träger von Schulen an Standorten (zwei Grundschulen und eine Regionale Schule inkl. Grundschule). Zusätzlich gibt es eine Schule in freier Trägerschaft in einer der Gemeinden. Darüber hinaus vorhanden sind infrastrukturelle Angebote wie (Tages-)Pflege, Kinderbetreuungseinrichtungen, einige allgemeinmedizinische und Zahnarztpraxen, zwei Apotheken sowie mehrere Einkaufsgelegenheiten in den Kleinstädten, aber auch vereinzelt in den Dörfern.

Eine erste Befragung im Frühjahr 2016 unter Eltern von Kita- und Grundschulkindern in der Kleinstadt Tribsees ergab deutliche Zufriedenheit mit den täglichen Kitaöffnungszeiten von 5:45 bis 17 Uhr, ebenso mit dem – eher unüblich späten – Schulbeginn um 8:30 Uhr.

Den Bus als Beförderungsmittel für eigene Wege wurde überwiegend ausgeschlossen. Am häufigsten wurden dafür folgende Gründe genannt: Die Fahrten dauern zu lange, die Preise sind zu hoch und die zu absolvierenden Wege können

nicht miteinander verbunden werden bzw. der Bus ermöglicht zu wenig Flexibilität. Kurzum: Zahlreiche Menschen in den ländlichen Räumen von M-V haben sich – auch aufgrund der Umstände – die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel abgewöhnt.

Echte Unzufriedenheit bzw. Schwierigkeiten wurden im Hinblick auf die Öffnungszeiten des Amtes sowie auf die Abdeckung der Ferienzeiten geäußert. Nachfolgende Gespräche mit dem Bildungs- und Kulturausschuss der Stadt Tribsees sowie mit der Leiterin des Amtes Recknitz-Trebel führten zu folgenden Neuerungen: 1. Die Stadt Tribsees entschied Anfang 2017, gemeinsam mit interessierten Vereinen, eine Woche Sommerferienspiele zu organisieren. 2. Das Amt öffnet seit Anfang 2017 an einem Samstagvormittag im Monat. Erkundigungen unter den Besucher*innen an Samstagen zeigten: Das Angebot nutzen vor allem jene Menschen, die in der Woche nicht am Wohnort sind oder die die Öffnungszeiten des Amtes mit den eigenen Arbeits- und Wegezeiten in der Woche nicht vereinbaren können.

Die Ferienspiele werden seit 2018 amtsweit durchgeführt. An fast jedem Tag bieten 2 bis 4 Vereine halbtags oder ganztags Freizeitaktivitäten an unterschiedlichen Orten des Amtes an, aus denen die Familien wählen können. Die Teilnehmezahlen steigen seit Beginn der Ferienspiele. 2019 nahmen im Schnitt 90 Kinder am Tag teil. Für 2020 wird eine Ausweitung auf zwei Wochen und damit verbunden die Teilung nach Altersgruppen noch geprüft, da personelle und räumliche Grenzen erreicht sind. Das Amt arbeitet eng mit dem organisierenden Jugendhilfeträger zusammen und plant ab 2020 eine kleinere dreistellige Summe im Haushalt dafür ein, um die Basis der Finanzierung der Ferienspiele, die bisher aus Teilnahmebeiträgen der Eltern sowie aus Fördergeldern erfolgt, zu stabilisieren.

Sichere Wege

Eine Aktivität, die im Herbst 2018 unter zeitpolitischen Gesichtspunkten vom LZGV in Gang gebracht wurde, betrifft kindersichere Wege. Die Idee dahinter: Sehen Eltern aufgrund sicherer Wege keine Notwendigkeit mehr, ihre Kinder zur Schule zu bringen, könnten das Zeitkonflikte im Tageslauf und Zeitstress vermeiden. Aus dem Bringen und Abholen vieler Kinder mit dem Auto ergeben sich in zahlreichen Gemeinden mittlerweile vor den Schulen unübersichtliche, stressverursachende, gelegentlich sogar gefährliche Situationen, insbesondere zu den Zeiten, in denen die Schulbusse ankommen und wegfahren.

Im Fokus der ersten Schritte, die auf Grundlage eines im Projekt erarbeiteten Konzeptes angegangen wurden, standen die Schulwege. Im 1. Halbjahr 2019 erfolgten Beobachtungen vor den Schulen – zu Schulbeginn und Schulschluss. Erste Aus-

wertungsgespräche mit Kommunal-, Schul- und Elternvertretungen sowie derzeit laufende Elternbefragungen an allen drei Schulstandorten des Amtes lassen deutlich werden, wie umfänglich die Bearbeitung dieses Themas in ländlichen Regionen werden kann. Hierbei sind nicht nur die unmittelbaren Wege hin zur Schule in der Gemeinde selbst einzubeziehen, sondern auch die Fuß- und Radwege sowie die Verkehrsregelungen in und zwischen den Dörfern, aus denen die Kinder kommen. Das bedeutet, für die Findung und Umsetzung von Lösungen nicht nur mit Eltern oder Schule zu kommunizieren, sondern, auch mit den Gemeinden (u. a. Träger von Gemeindestraßen), dem Amt (Schulträger) und dem Landkreis (u. a. Träger von Kreisstraßen und zuständig für den straßengebundenen öffentlichen Personennahverkehr), die verschiedene Zuständigkeiten haben.

Die Präsentation der zeitpolitischen Idee sowie die in der Stadt Tribsees gesammelten Erfahrungen haben bereits 2017 Eingang in einen Leitfaden gefunden. Dieser wird bis Mitte 2020 um den Prozess im Amt Recknitz-Trebeltal und die damit verknüpften Erkenntnisse erweitert werden.

Sensibilisierung für Zeitpolitik

Wichtig für die Arbeit in der Modellregion war die stärkere Sensibilisierung und Einbindung der Kommunalvertreter*innen. Dies sollte über zeitpolitische Schulungen erreicht werden. Geplant waren zunächst regionale Angebote, nachdem diese aber keinen Anklang fanden, entstand die Idee eines landesweiten Angebotes. Doch beide Formate konnten auf Grund des geringen Interesses der Angesprochenen nicht realisiert werden. Bei der Befragung einzelner Kommunalpolitiker*innen äußerten diese den unbedingten Wunsch nach Praxisbezügen, die aus dem Angebot nicht ersichtlich waren. Offensichtlich muss das Thema Zeitpolitik konkret mit den Möglichkeiten und Herausforderungen des kommunalpolitischen Ehrenamtes abgeglichen und entsprechend kommuniziert werden. Zeitpolitik selbst ist ein zu abstrakter Begriff im Bereich der kommunalen Selbstverwaltung.

Fazit: Wer verstanden hat, was kommunale Zeitpolitik ist, findet häufig schnell einen Zugang und sieht Umsetzungsoptionen.

*Karola Frömel, Projektreferentin
Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit
in M-V (LZGV) / Rostock*

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...

Aus der DGfZP

Zum Jahresende:

Liebe Mitglieder, Freundinnen und Freunde der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik!

Der Höhepunkt dieses Jahres war wieder die Jahrestagung, die wie üblich am Wochenende der Herbstumstellung der Uhren stattfand. Das Thema war „Zeit und Sicherheit im öffentlichen Raum“ (siehe auch den Bericht zur Tagung in diesem Heft). Aus unserer Sicht war die Wahl des Themas eine Bestärkung in der Strategie, neue und in den Fachcommunities nicht etablierte Themen zum Gegenstand unserer Jahrestagungen zu machen. Im besten Falle zeigen solche Tagungen, wie ertragreich und notwendig es ist, die Zeitperspektive in den unterschiedlichen Kontexten explizit zum Thema zu machen. Das Risiko ist allerdings, dass die fachlichen Gemeinschaften nur eingeschränkt erreicht werden, weil die Bereitschaft, über den eigenen Fokus hinauszublicken, nicht immer ausreicht, um sich dafür ein halbes Wochenende Zeit zu nehmen. Gerade die Offenheit und Bereitschaft, sich auf die Zeitperspektive einzulassen, sowie die intensive Diskussion unter den Referentinnen und Referenten machten die Relevanz der Fragestellung sehr deutlich. Vor diesem Hintergrund erweist sich auch die Entscheidung, die Tagungen jeweils in der Sommerausgabe des ZpM zu dokumentieren, als sinnvoll, weil das ZpM ein Medium großer Reichweite ist und dort die Inhalte einem größeren Publikum nochmals zugänglich gemacht werden können.

Diese Tagung hat wie die vorangegangene auch den besonderen Wert von Kooperationen (dieses Mal mit der dem Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin) bei unseren Jahrestagungen gezeigt. Die Mitgliederversammlung hat daher empfohlen, auch für die künftigen Tagungen Kooperationspartner einzubinden.

Vor dem Hintergrund, die Reichweite unserer Themen und Fragestellungen zu erhöhen, sind auch unsere Bemühungen zur Intensivierung unserer Präsenz in den sozialen Medien zu sehen.

Der Traditionstermin der Jahrestagung ist – wie erwähnt – das Wochenende der Umstellung der Uhren im Herbst von Sommerzeit auf Normalzeit. Diese Umstellung sollte nach der in Umfang und Methode durchaus fragwürdigen Befragung der europäischen Bevölkerung nach dem Willen der Kommission schon längst abgeschafft sein. Die Veränderung

ist jedoch inhaltlich und institutionell viel schwieriger als erwartet, so dass vor 2021 kaum damit zu rechnen sein wird. Das Wirtschaftsministerium hat laut einem Pressebericht eigene Untersuchungen in diese Richtung geplant. Der Vorstand der DGfZP hat seine Unterstützung angeboten. Da das Thema Umstellung der Uhren gerade auch zeitpolitisch von hoher Relevanz ist, hat der erweiterte Vorstand in seiner Frühjahrssitzung beschlossen, eine eigene Stellungnahme vorzubereiten – diese steht kurz vor dem Abschluss und soll im Frühjahr veröffentlicht werden.

Ein anderes zentrales Thema, das der lokalen und der europäischen Zeitpolitik, bleibt uns nicht nur erhalten, sondern nimmt sogar neuen Schwung auf. Wie der Konferenzbericht aus Straßburg von Ulrich Mückenberger zeigt, nehmen Zeitpolitik-Aktivitäten in einigen anderen europäischen Ländern zu und die DGfZP wird sich verstärkt in diese Kooperationen einbringen.

Auch die Weiterentwicklungen der Forschung und der öffentlichen und politischen Debatten zu den „atmenden Lebensläufen“ bleiben ein Schwerpunkt der Arbeit der DGfZP gemeinsam mit der Universität Bremen und dem Deutschen Jugendinstitut. Der Forschungsbericht wurde abgegeben und im BMAS vorgestellt. Dieser, die zahlreichen Vorträge und die für das kommende Jahr von Ulrich Mückenberger und Karin Jurczyk geplante „Streitschrift“ werden das Thema aller Voraussicht nach „am Kochen halten“.

Im Laufe des Jahres wurde eine Mitgliederbefragung durchgeführt zu Fragen der Mitwirkung und zu unserem Wirken nach außen, die Ergebnisse gehen den Mitgliedern in Kürze zu.

Auf der Mitgliederversammlung wurde beschlossen, dass die DGfZP auch dadurch sichtbarer werden soll, dass der Zugang zu einzelnen Mitgliedern mit ihrer spezifischen Expertise und Kompetenzen erleichtert wird, indem auf der Webseite entsprechende Infos – in vorheriger Absprache mit den Mitgliedern – angeboten werden.

Die nächste Jahrestagung findet wie gewohnt am letzten Oktoberwochenende, d.h. in 2020 am 23./24. Oktober, statt. Als Thema diskutieren wir derzeit „Nachhaltigkeit und Zeitpolitik“.

Weiterhin freuen wir uns sehr, wenn die Mitglieder der Gesellschaft und auch sonstige an Zeitpolitik Interessierte sich mit Vorschlägen zur Jahrestagung, zu möglichen zukünftigen Jahrestagungen, zu lohnenden Themen für das Zeitpolitische Magazin oder sonstigen Vorschlägen an der

Weiterentwicklung der Arbeit der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik beteiligen.

Wir wünschen Ihnen eine schöne und frohe Weihnachtszeit sowie eine „stade“ (bayerisch für ruhig) Zeit „zwischen den Jahren“.

Dietrich Henckel und Karin Jurczyk

HELGA ZEIHNER

Rückblick auf die Jahrestagung 2019: „Sicherheit als Zeitpolitik – Zeitpolitik als Sicherheit“

Dass es von der Tageszeit abhängt, wie sicher Menschen sich im öffentlichen Raum bewegen können, und dass es auf Schnelligkeit ankommt, wenn Polizisten zu einem Unfallort fahren und Feuerwehrleute einen Brand löschen müssen, ist offensichtlich. Es ist ein wichtiger Teil individueller zeitlicher Lebensqualität, im Notfall schnell Hilfe zu bekommen. Für diese Sicherheit zu sorgen, ist Aufgabe professioneller Beschützer und Nothelfer. Die Herstellung zeitlicher Bedingungen für solche Sicherheit im öffentlichen Raum ist eine lokalpolitische Aufgabe, die immer wieder dem Wandel urbaner Strukturen und Kommunikationstechniken angepasst werden muss. Um Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung zeitlicher Sicherheit im städtischen Raum, also für sicherheitsbezogene lokale Zeitpolitik, zu explorieren, hatte Dietrich Henckel in Kooperation mit dem Sicherheitsforscher Leo Hempel vom Zentrum Technik und Gesellschaft der TU Berlin die diesjährige Jahrestagung organisiert. (Das Programm ist auf www.zeitpolitik.de/Veranstaltungen zu finden.)

Die Tagung begann mit dem historischen Wandel des Sicherheitsdenkens von der antiken *securitas* als Basis guten Lebens zur modernen *security*, einem Sicherheitsdenken, in dem Prävention zunehmend wichtig geworden ist. Der historische Wandel der Konzeptionen von Prävention wurde am Beispiel der Gesundheit bis hin zur heutigen Optimierung durch Apps als Selbstvorsorge gezeigt. Mediale Verbreitung und Vermarktung von Verfahren zur Selbstbeobachtung verstärken den individuellen Präventionsbedarf. Dabei ging es aber auch um die Übertragbarkeit der Präventionsvorstellungen auf die Sicherheit im öffentlichen Raum. Die aktuellen Gewichtsverlagerungen von der Gefahrenabwehr zur Prävention potentieller Gefahren im öffentlichen Raum warfen Fragen auf, die im Laufe der Tagung immer wieder diskutiert wurden: Wie viel Sicherheit muss der Staat geben? Wie viel Prävention ist sinnvoll? Wie werden Gefahren im öffentlichen Raum wahrgenommen und wie werden sie

kommuniziert? Welchen Einfluss haben Narrative wie z.B. Gefährdungen durch Ausländer? Worin unterscheidet sich das subjektive Unsicherheitsgefühl im öffentlichen Raum von Frauen und Männern, Jungen und Alten, Gesunden und körperlich Schwachen? Warum entsprechen die subjektiven Unsicherheitsgefühle dieser Bevölkerungsgruppen oft nicht deren tatsächlicher Gefährdung?

Der andere Schwerpunkt der Tagung lag auf der Sicherheitsproduktion in unterschiedlichen Bereichen der Alltagspraxis. In Vorträgen über die Organisation von Einsätzen der Polizei sowie der Feuerwehr wurden konkrete Hemmnisse der nötigen Schnelligkeit sowie organisatorische Möglichkeiten, dennoch schnell zu agieren, beschrieben. Im Fokus waren die Kommunikationsstrukturen innerhalb der Polizeiarbeit und der Feuerwehrrarbeit sowie zwischen diesen beiden Sicherheitsinstanzen. Diskutiert wurde die Fehleranfälligkeit bei Zeitdruck und Übermüdung. Zeitdruck, überlange Dauer von Arbeitseinsätzen und Schichtarbeit führen zu überdurchschnittlich vielen Krankmeldungen und diese zu Personalmangel, der wiederum den Zeitdruck verstärkt. Fragen nach der Definition von Dringlichkeit schlossen hier an: Wer definiert was als Gefahr? Was gilt wann als eilig? Wie viel Zeit haben die Akteure bei der Polizei und bei der Feuerwehr, um auf eine Gefahrenmeldung zu reagieren? Die anwesenden Praktiker aus den für Sicherheit zuständigen Instanzen diskutierten miteinander über Verzögerungen, die durch unzureichende Informationsvernetzung und Mängel in den Kooperationsformen zwischen Polizei und Feuerwehr entstehen. Zeitbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit lagen nahe. Ein anderes zeitbezogenes Desiderat wurde im Anschluss an einen psychologischen Vortrag über das Entscheiden bei gefühlter Dringlichkeit diskutiert: die Notwendigkeit, denen, die bei Polizei und Feuerwehr schnell reagieren müssen, ausdrücklich zuvor eine Zeitspanne zum Reflektieren möglicher Alternativen zu geben.

Das Ziel der Tagung, „zeitliche und zeitpolitische Dimensionen der Sicherheit im öffentlichen Raum“ – so der Untertitel der Tagung – im Gespräch zwischen Praktikern, Experten und Sicherheitsforschern gemeinsam zu explorieren, hat die Referent*innen und die anderen Teilnehmer*innen zu einem engagierten konstruktiven Erfahrungsaustausch über zeitliche Aspekte ihrer Praxis bzw. der Praxisrelevanz theo-

retischer Zugänge motiviert. Die Tagung belegte deutlich die Notwendigkeit der expliziten, bislang eher vernachlässigten Auseinandersetzung mit den zeitlichen Fragen der Sicherheit. Die Tagung konnte dazu zumindest einen explorativen Beitrag leisten.

Die Vorträge werden im Sommer 2020 als Thementeil des Zeitpolitischen Magazins erscheinen.

KARIN JURCZYK UND ULRICH MÜCKENBERGER

Die weiteren Schritte hin zu „Atmenden Lebensläufen“

Spätestens seit ihrer gleichnamigen Jahrestagung 2016 verfolgt die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik das Vorhaben „atmender Lebensläufe“ mit dem Ziel, Elemente eines neuen Sozialmodells für die Gestaltung von Erwerbsbiografien zu konturieren (s. ZpM Nr. 28, Juli 2016 „Atmende Lebensläufe“). Damit soll das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit neu im Lebenslauf reguliert werden – im Sinne eines rechtlichen Anspruchs auf Sorge- und andere Zeiten. Das Optionszeiten-Modell mit einem Carezeit-Budget soll atmende Lebensläufe für beide Geschlechter ermöglichen. Über die Erwerbsbiografie hinweg soll jede und jeder per „Ziehungsrechten“ über ein bestimmtes Zeitkontingent für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten (Sorge für andere, Weiterbildung, Selbstsorge) verfügen.

Im Rahmen des Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde 18 Monate lang das Forschungsprojekt „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“ gefördert, für das Karin Jurczyk (Deutsches Jugendinstitut) und Ulrich Mückenberger (Universität Bremen) die Projektleitung hatten und das bearbeitet wurde von Shih-cheng Lien, Martina Heitkötter und Marc Widemann. Der Abschlussbericht mit einem rechts- und einem sozialwissenschaftlichen Teil wurde im Sommer 2019 vorgelegt und wird demnächst online verfügbar gemacht. Die Ergebnisse wurden im Oktober 2019 bei einem Netzwerktreffen im BMAS vorgestellt, was dort zu lebhaften Diskussionen führte.

Aber auch im Verlauf des Projekts gab es zunehmend Aufmerksamkeit für unsere Idee, was sich an zahlreichen Anfragen für Vorträge, Podiumsdiskussionen und Zeitungs- und Radiobeiträgen zeigte. Das Interesse kommt aus ganz unterschiedlichen Richtungen: Sozialverbänden, Kirchen, Gewerkschaften, der Wissenschaft u. a. m. Allein in 2019 wurden etwa Beiträge bei der Diakonie Deutschland, Verdi München, dem AGJ-Fachausschuss „Kindheit, Kinderrechte, Familienpolitik“, der AWO, der Bundesdelegiertenversammlung des Familienbundes der Katholiken, dem Deutschen Verein sowie der Konferenz der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zur „Transformation von Gesellschaften“ gehalten.

Es ist davon auszugehen, dass dieses öffentliche Interesse anhält: nicht nur, weil das Problem von Zeitnot im Lebenslauf fortbesteht, sondern auch, weil es derzeit immer mehr Hinweise darauf gibt, dass viele Beschäftigte der „Währung“ Zeit eine verstärkte Bedeutung geben. Entsprechend schießen immer wieder neue Ideen für Optionszeiten für einzelne Tätigkeiten wie Bildung oder Pflege aus dem Boden. Ein konsistentes Gesamtmodell fehlt jedoch. Deshalb planen wir nicht nur die Publikation einer Streitschrift, sondern auch die Durchführung eines „Optionszeitenlabors“, in dem wir die vielen offenen Punkte gemeinsam mit Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Fachpraxis diskutieren möchten.

Zeit für sich, ein Recht für alle!

Jahrestagung der französischen zeitpolitischen Gesellschaft „Tempo Territoriale“ am 7. und 8. September 2019 in Straßburg

Die Tagung fand in Straßburg statt, wo 2010 der Europarat (Kongress der Gemeinden und Regionen) in zwei Beschlüssen „Soziale Zeit, Freizeit: Welche lokale Zeitplanungspolitik ist sinnvoll?“ erstmals in einem europäischen Politikdokument das „Recht auf Zeit“ hervorhob. Die Tagung widmete sich dem Recht auf Zeit und seiner Verwirklichung in zeitpolitischen Gestaltungen in verschiedenen europäischen Städten. (Vgl. zum Thema die DGfZP-Jahrestagung 2008 „Ein Recht auf eigene Zeit – Chancen zeitpolitischer Intervention“, 28.-29. November 2008 in Hamburg, dokumentiert in ZpM Nr. 14, Juli 2009.). Gastgeber war die Stadt Straßburg, deren Vizebürgermeister Éric Schulz in der Vereinigung Tempo territorial eine maßgebliche Rolle spielt. Tempo territorial wird von vielen kommunalen Abgeordneten und Funktionsträger unterstützt und ist auch praktisch ausgerichtet (s. das Profil in ZpM Nr. 26, Juli 2015, Time Policy in Europe). Die Tagung fand in Stadtverwaltung und Börse von Straßburg statt. Anwesend waren 40 bis 50 Städtevertreter/innen und einige Wissenschaftler/innen vor allem aus Frankreich, aber auch aus Spanien, Italien, Belgien und Deutschland.

Nach der Begrüßung durch die Gastgeber – Éric Schulz und die Präsidentin von Tempo territorial, Katja Kruger, Stadtverordnete in Rennes – wandte sich die Versammlung den Europarats-Beschlüssen zum Recht auf Zeit zu. Ulrich Mückenberger war 2010 für die Beratungen des Kongresses wissenschaftlicher Gutachter, der auch Empfehlungen für die politischen Beschlüsse ausgearbeitet hatte (s. Beitrag in Time & Society, vol. 20/2 July 2011 pp. 243 - 276 – dort auch die Beschlüsse von 2010). Er hielt auf Einladung von Tempo territorial den Einführungsvortrag darüber, wie das Recht auf Zeit entstanden, wie es in den Gremien des Europarats aufgenommen worden ist, was darunter zu verstehen ist und welche praktischen Auswirkungen die Beschlüsse für die lokale Ebene haben oder haben könnten. Daran schlossen sich Berichte zu zeitpolitischen Programmen und Maßnahmen ausgewählter Städte – Straßburg, Barcelona und Katalonien, Bozen und Namur – durch die für Zeitpolitik verantwortlichen Kommunalexperten an.

Die Situation ist uneinheitlich. In Frankreich und in Italien gehen städtische Zeitpolitiken weiter, wenn auch zuweilen Stagnation verzeichnet wird, in Deutschland haben sie sich ganz in Felder der Familien- und der Arbeitszeitpolitik verlagert. Dagegen sind in der Metropole Barcelona und in der Provinz Katalonien Aufschwünge zu verzeichnen – Barcelona

hat 2014/2018 einen großangelegten behördlich und politisch getragenen Zeitpakt geschlossen, der sich auf Erziehungs- und Gesundheitswesen, Mobilität und Kultur bezieht. Barcelona wird 2021 den Weltkongress der „International Association for Time Use Research“ (IATUR) ausrichten, was auf großes zeitpolitisches Engagement hindeutet. Auch in Städten wie Straßburg oder Namur verzeichnet Zeitpolitik einen Aufschwung und gestalterische Fantasie.

In interaktiven Workshops wurden von den Teilnehmer*innen der Konferenz Themenbereiche der Zeitpolitik erschlossen und zu Vorschlägen und Projektideen verdichtet. Im Vordergrund standen Fragen des erleichterten Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen, bessere Zeiten in der Erwerbsarbeit, die Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit, die Mobilität in der Stadt und auf dem Lande. Die Themen sind uns durchweg bekannt. Aber der deutliche Impuls, zeitpolitischen Fortschritt auf ein Recht auf Zeit zu stützen und dadurch in den eigenen Forderungen selbstbewusster und energischer zu werden, stellte etwas Neues dar.

Eine Expert*innenrunde am zweiten Tag konkretisierte das Recht auf Zeit aus je unterschiedlichem gesellschaftlichem Blickwinkel. Luc Gwiasdinski hob aus wissenschaftlicher Sicht Rhythmen des städtischen Lebens hervor und schlug „geschützte Zeitzonen“ als urbanistisches Prinzip vor. Louis Maurin vom wissenschaftlichen Observatorium zur gesellschaftlichen Ungleichheit hob die Ungleichheit der Zeiterfahrungen im Erwerbsleben hervor; er geißelte das verbreitete Phänomen der prekären Beschäftigung, auch im öffentlichen Bereich, und brachte negative Sanktionen für Maßnahmen der Flexibilisierung von Arbeit ins Spiel. Céline Petrovic, eine städtische Gleichstellungsbeauftragte, forderte die radikalere Gleichverteilung von Teilen der Mutterschafts- und der Elternzeiten. Cédric Szabo schließlich, Vereinigung der Bürgermeister im ländlichen Bereich, forderte, das Recht auf Zeit systematisch mit dem Phänomen räumlicher „Distanz“ zu verknüpfen und dies zu einer neuartigen Messlatte für Mobilitätsmittel und -dienstleistungen zu machen.

Aufgrund der – hier nur anzudeutenden – Dynamik theoretischer und praktischer Impulse war in der Tagung eine Wendung zu verspüren (die ich mir manchmal für unsere deutschen Verhältnisse wünsche!). Während anfangs die Diskutant*innen meist einklagten, dass die Europarats-Beschlüsse von 2010 nicht recht eingelöst worden seien, nahm die Beschäftigung mit dem Recht auf Zeit vor dem

Hintergrund der genannten praktischen Impulse durchaus Fahrt auf. Gegen Ende der Tagung ergriff die Leitung von Tempo territorial die Initiative, einen Aufruf zum Neubeginn städtischer (und ländlicher) Zeitpolitiken zu starten, der das Recht auf Zeit als Postulat aufnimmt und durch die verschiedenen Anwendungsbereiche urbaner Zeitpolitik durchbuchstabiert. Dieser Aufruf soll sich an Stadt- und nationale Regierungen und interessierte Öffentlichkeiten wenden, zugleich aber (vielleicht sogar vor allem) den Auftakt für eine Neubegründung der europäischen Initiativen und Netzwerke zur lokalen Zeitpolitik bilden. Der Aufruf heißt „Individuen, Organisationen, Territorien: Für ein Recht auf Zeit!“ Er wird eine Bestandsaufnahme über Herausforderungen und Ent-

wicklungen lokaler Zeitpolitik enthalten und die Neubegründung einer europäischen Zeitbewegung auf Grundlage des proklamierten Rechts auf Zeit vorschlagen.

In einem ersten Schritt wird ein kurzer französischer Text publiziert. Dieser dient als Startpunkt der Ausarbeitung eines Memorandums, das von verschiedenen europäischen Träger*innen verantwortet und unterzeichnet sowie in unterschiedlichen Landessprachen veröffentlicht wird. Die französischen Initiatoren sind an der Beteiligung der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik sehr interessiert. Sinnvoll wäre daher, dass sich DGfZP-Mitglieder, wenn der kurze französische Text vorliegt, in die Ausarbeitung des Memorandums einmischen.

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.

Cornelia Klinger

Nach einem langen, glücklichen Berufsleben am Institut für die Wissenschaften in Wien, in dem ich mich (außer vor Reisen am frühen Morgen) nie nach dem Wecker richten musste, lebe ich seit 2015 in Hamburg und unterrichte Philosophie an der Universität Tübingen. Ich bin Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, weil für meinen Beruf und meine Existenzweise als alternde Philosophiestudentin das Zeit-Nehmen und Zeit-Geben von entscheidender Bedeutung ist: Rechnen geht schnell und vorwärts im Kalkül, „auf Kredit“-Denken geht langsam nach, geht nach rückwärts und in Kreisen.

Meine Arbeit kreist seit vielen Jahren und wohl auch noch für die Zeit, die mir bleibt, um...

- die großen Achsen gesellschaftlicher Ungleichheit in den Dimensionen von Klasse, Rasse / Ethnizität und Geschlecht in globaler Perspektive und in ihren Zusammenhängen in den Herrschaftsformen von Kapitalismus, Nationalismus, Imperialismus und Patriarchalismus.

- eine Theorie und Geschichte des modernen Subjekts (Subjektivierung, Individualisierung, Singularisierung) im Hinblick auf die materiellen Gegebenheiten in den Innen- und Außenwelten des Ich/Selbst mit besonderer Berücksichtigung von Medien- und Sozialtechnologien.
- die Dualismenbildungen im westlichen Denken von seinen Anfängen bis in die Gegenwart.
- Themen der ästhetischen Theorie, besonders um den Dualismus des Schönen und Erhabenen.

Aktuell arbeite ich sehr langsam an einer Monographie, die unter dem Titel *Die andere Seite der Liebe. Das Prinzip Lebenssorge in der Moderne* irgendwann im Frankfurter Campus Verlag erscheinen wird – wenn die Verlegerin nicht die Geduld mit mir verliert.

Prof. Dr. Cornelia Klinger
cornelia.klinger@uni-tuebingen.de

Forum

Bitte senden Sie zeitpolitisch relevante Kommentare, Berichte und Vorschläge an Helga Zeiher (helga-zeiher@gmx.de)

LUKAS HECK

Zeitwohlstand in der „Great Transformation“

Vom 23. bis 27. September 2019 fand an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena die Konferenz „Great Transformation: Die Zukunft moderner Gesellschaften“ statt, die von der DFG-Kollegforscher*innengruppe „Landnahme, Beschleunigung, Aktivierung. Zur (De-)Stabilisierung moderner Wachstumsgesellschaften“ und der Deutschen Gesellschaft für Soziologie veranstaltet wurde. „The Great Transformation“ war auch der Titel eines Buchs von Karl Polanyi (1944), in dem dieser die seit dem 19. Jahrhundert zunehmende Kommodifizierung von Grund und Boden, Geld und menschlicher Arbeitskraft kritisierte: „Die Wirtschaft ist nicht mehr in soziale Beziehungen eingebettet, sondern die sozialen Beziehungen sind in das Wirtschaftssystem eingebettet.“ (ebd.: 88f.) Die Gesellschaft werde zu einem „Beiwerk des Wirtschaftssystems“ (ebd.: 111) degradiert.

Auf der Jenaer Konferenz wurden Parallelen zur heutigen Zeit aufgezeigt: Auch heute nehmen unregulierte Märkte Einfluss auf die Natur, den Menschen und die Gesellschaft. Und auch heute sind konstruktive Ansätze zu erkennen. Im Folgenden wird davon berichtet, wie in Jena diese Probleme angenommen wurden – gerade hinsichtlich von Zeitwohlstand. In den zunehmenden Krisen ist der Wachstumsgesellschaft ihr positives Narrativ abhanden gekommen, doch für eine neue Postwachstumsgesellschaft fehlt noch ein Narrativ. Das Konzept Zeitwohlstand (erstmalig: Rinderspacher 1985) könnte als solches dienen. Es setzt dem materiellen Wohlstandsverständnis ein immaterielles Verständnis von Bedürfnisbefriedigung entgegen (Andresen 2009: 176). Schon um 1930 prophezeite John Maynard Keynes (1998), dass durch technische Entwicklung und den geschaffenen materiellen Wohlstand seine späteren Urenkelkinder herausgefordert sein würden, nach einer „Fünfzehn-Stunden-Woche“ (ebd.: 123), die eigene „Freizeit auszufüllen“ (ebd.: 122).

Zum Thema: „Konturen von Postwachstumsgesellschaften“ fanden am vierten Konferenztag Foren statt, die sich in mehreren Sessions inhaltlich mit Zeitwohlstand beschäftigten. Die Session „Zeitwohlstand in der Arbeitswelt von Morgen“ begann mit der Darstellung der verschiedenen Perspektiven auf Zeitwohlstand aus der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene:

Zeitwohlstand auf der Mikroebene

Individueller Zeitwohlstand wurde in zwei Forschungsprojekten aus je anderem Blickwinkel betrachtet. Im Projekt „Zeit als neuer Wohlstand“ untersuchen Christoph Bader und Hugo Hanbury (Universität Bern) empirisch, inwiefern Zusammenhänge zwischen der Dauer der Erwerbsarbeit, Konsummustern, Umweltbelastungen und subjektiver Zufriedenheit auf das Individuum einwirken. Das Forschungsprojekt zielt auf einen „Makro-Level-Skaleneffekt“: Sind Menschen glücklicher, wenn sie mehr Zeit haben? Konsumieren Menschen anders, wenn sie durch Reduktion der Erwerbsarbeit über weniger Einkommen verfügen?¹ Aus einer philosophischen Perspektive betrachtet Jochen Dallmer (Berlin) individuellen Zeitwohlstand. Als die „Tretmühlen des Glücks“ (Binswanger 2006) würden Erwerbstätigkeiten dafür sorgen, dass zugleich subjektives Wohlbefinden reguliert und tatsächliche Bedürfnisse ständig unterdrückt werden. Er plädiert für Selbstbegrenzung und Muße, wirft jedoch die Frage auf, wie die Freizeit tatsächlich zu füllen sei. Es gelte vorrangig, Ideen zu entwickeln für eine eigene Zeitgestaltung. Ein „aufgeklärter Hedonismus“ (Kanitscheider 2011) sei die elementare Lebensphilosophie, um reine Freude am Sein zu verspüren. Zeitwohlstand sollte jedem Menschen vermitteln, sich als Künstler*in zu begreifen, um dies in der Lebenskunst der Suffizienz zu erfahren, etwa beim Gärtnern, Tanzen, Musizieren oder Sport. Als Abschluss seines Plädoyers für die „Muße als Genuss des Seins“ verwies Dallmer auf die Bedeutung kurzer Achtsamkeitseinheiten entsprechend dem Rat von John Cage: „If something is boring after two minutes, try it for four. If still boring, then eight. Then sixteen. Then thirty-two. Eventually one discovers that it is not boring at all.“ Das Resümee der Debatte zur Mikroebene: Obgleich bei flexiblen Arbeitszeitregimen selbstbestimmte Zeiten zunehmen, scheine die frei zur Verfügung stehende Zeit knapper zu werden, und obgleich diese Entwicklung mit dem Gedanken verknüpft ist, Zeit einzusparen, bleibe auf subjektiver Ebene das Gefühl bestehen, weniger Zeit zur freien Verfügung zu haben. Die als zeiteffizient angepriesenen

¹ Vertiefende Informationen zum Forschungsprojekt verfügbar unter: zeitwohlstand.unibe.ch.

Technologien der Digitalisierung führten eher dazu, mehr Tätigkeiten parallel zu verrichten, und resultierten in der Substitution des Zeitgewinns durch Handlungen.

Zeitwohlstand auf der Mesoebene

Gerrit von Jorck und Sonja Geiger untersuchen im Projekt „Zeit-Rebound, Zeitwohlstand und nachhaltiger Konsum (ReZeitKon)“² die Reduktion des Verbrauchs infolge von Mehrverbrauch, also um eine nicht-intendierte Folge von Mehrverbrauch (Sorrell, 2010: 8). Der Versuch, Zeit zu sparen, hänge mit dem Zeit-Rebound-Paradox zusammen, dennoch weniger Zeit zu haben (Jorck 2019: 105). Wenn der Zeit-Rebound-Effekt sehr hoch ist, ginge die erhöhte Steigerung der Zeiteffizienz mit Verhaltensänderungen einher, die eine noch höhere Zeitnot auslösen, als vor der Effizienzsteigerung bestand (ebd.). Die Zeitwohlstand-Definition dieses Projekts enthält fünf zusammenhängende Dimensionen: Tempo, Planbarkeit, Synchronisierung, Zeitsouveränität und freie Zeit (Jorck et al.: 2019).

In einem transdisziplinären Projekt wird im Fachgebiet Arbeitslehre/Ökonomie und Nachhaltiger Konsum der Technischen Universität Berlin *Zeitwohlstand am Arbeitsplatz* untersucht. Mit sechs Praxispartnerunternehmen werden Maßnahmen zur innerbetrieblichen Arbeitszeitpolitik erarbeitet und evaluiert. Zwei Partnerunternehmen stellten Fallbeispiele vor: In einem klassisch organisierten dreiteiligen Schichtbetrieb (Früh-, Spät- und Nachtschicht) eines großen Automobilzulieferers ist die Diskrepanz von Gesundheit der Beschäftigten und Produktivität des Betriebs das größte Problem. Ein kollektiv arbeitender Getränkeproduktionsbetrieb zeichnet sich durch hohe Partizipation und eine „gelebte Konsensdemokratie“ aller Beteiligten von Lieferanten bis zu Konsumenten aus; die Arbeit richte sich nach dem Menschen ohne Ortsbindung und Vorgabe des Umfangs der Arbeiten.

Zeitwohlstand auf der Makroebene

Dieser Ansatz wird häufig mit strukturellen Instrumenten wie Zeitpolitik verbunden. Ulrich Mückenberger deutete die Entwicklung der Flexibilisierung zum dominanten arbeitszeitpolitischen Instrument als eine „Verbetrieblichung der Arbeitszeitpolitik“ (Mückenberger 2012: 69). Martina Heitkötter und Shih-cheng Lien (Deutsches Jugendinstitut, München) präsentierten das von Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik) entwickelte Modell „Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf“. Angesichts zunehmend dynamischer Lebensformen im Wandel der Arbeitswelt und des Geschlechterverhältnisses entstehe Zeitnot besonders in der Rush-Hour des

Lebens, wenn sich zentrale Lebensereignisse in Beruf und Familie häufen (Jurczyk 2016: 23). Deshalb sei ein neues Verhältnis zwischen Zeiten der Arbeitswelt (Erwerbsarbeitszeit, Arbeitspause, Ruhezeiten) und der Zeiten jenseits der Arbeit (soziale Beziehungen, Care-Tätigkeiten, Ehrenamt und Eigenzeit) vonnöten. Flexibilisierung verlagere den Zeitdruck auf das Individuum und könne daher die Care-Krise und die ungleiche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern nicht lösen. Es bedürfe eines „multipolaren Vereinbarkeitsverständnisses“, bestehend aus Familie (Pflege, Partnerschaft, Eigenzeit), freiwilligem Engagement (Ehrenamt) und Beruf (Weiterbildungsmaßnahmen).

Der Ansatz des Optionsmodells zur Herstellung „Atmender Lebensläufe“ (Jurczyk/Mückenberger 2016) leiste im Hinblick auf Dauer/Lage, Gerechtigkeit, Teilhabe, Sozialität und Sinngebung einen Beitrag zum Zeitwohlstand³.

Um eine Vision für mehr Zeitwohlstand in der Arbeitswelt von morgen zu entwerfen und „Prototypen“ zeitpolitischer Interventionen zu entwickeln, wurde im zweiten Teil dieses Forums ein Workshop als Zukunftswerkstatt angeboten. Die Teilnehmer*innen entwarfen zunächst ein *Szenario der Gesellschaft im Jahr 2045*, in dem die Generation der Fridays for Future politische Spitzenpositionen belegen, der Kohle- und Atomausstieg umgesetzt ist, die sozial-ökologische Transformation erfolgreich abgeschlossen und die Arbeitswelt verändert ist. Es folgte eine *Fantasiephase über Zeitwohlstand* in der Arbeitswelt von morgen und daran anschließend eine *Verwirklichungsphase*, in der über heute zu ergreifende Maßnahmen nachgedacht wurde. Das Bild einer zeitwohlstandsgerechten Gesellschaft, das im Workshop zu den drei Ebenen des Zeitwohlstands entstanden war, wurde schließlich allen Tagungsteilnehmern in Gallery Walks vorgestellt:

Künftiger Zeitwohlstand auf individueller Ebene

Die Erwerbsarbeitszeit ist auf 30 Wochenstunden reduziert und durch ein Maximum gesetzlich begrenzt. Das alte Arbeitsmodell ist durch „Atmende Lebensläufe“ ersetzt, wodurch es keinen Druck zur kontinuierlichen Erwerbstätigkeit mehr gibt. Sabbaticals sind für alle verpflichtend.

Qualität der Arbeit: Das Tempo hat nachgelassen, so dass Tätigkeiten auch langsam verrichtet werden können und die optimale Balance zwischen Notwendigkeit des Tätigseins und Freude daran individuell gelebt werden kann.

Organisationsform der Arbeit: Gearbeitet wird meist flexibel und selbstbestimmt in kurzen, aber effektiven Arbeitsblöcken entweder zuhause oder in Co-Working Spaces. Dazu sind Freiräume zur Selbstorganisation und Tauschbörsen zur über direkten Vernetzung von Fertigkeiten, Dienstleistungen und Arbeitszeit entstanden.

2 Vertiefende Informationen zum Forschungsprojekt verfügbar unter: <https://www.researchgate.net/project/Re-ZeitKon-Time-Rebound-Time-Prosperity-and-Sustainable-Consumption>

3 Ausführlich dargestellt in: Zeitpolitisches Magazin 28/2016.

Inhalte der Arbeit: Der technische Fortschritt ermöglicht, dass Maschinen viele Arbeiten erledigen. Eine Black List für eine schrittweise Gehaltsreduktion bei nicht-gemeinwohlfördernden Arbeiten ist eingeführt sowie ein gesetzliches Verbot von Bullshit-Jobs. Individuelle und öffentliche Verkehrsmittel fahren autonom. Tätigkeiten in vielen Lebensbereichen sind automatisiert.

Jenseits der Erwerbsarbeit finden viele Tätigkeiten statt. Alle Care-Tätigkeiten und sozialen Arbeiten sind hoch anerkannt. Gendergerechtigkeit ist durch faire Verteilung bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten verwirklicht. Die finanzielle Absicherung der Einzelnen ist gewährleistet. Der Sozialstaat ist vielfältig reformiert und das Rentensystem ist dem angepasst. Das Gesundheitssystem ist entökonomisiert und gemeinwohlorientiert. Ein Grundeinkommen sichert ein Existenzminimum. Neben den Menschenrechten besteht die Pflicht, nicht auf Kosten der sozialen und der natürlichen Mitwelt zu leben.

Qualität der „freigewordenen Zeit“: Es bleibt genug Zeit für die Arbeit am Selbst, zur Muße, für gute Beziehungen mit Menschen, Tieren und der Natur. Die Menschen können Kreativität im Tun entfalten. Genuss an der Zeit und Lebenskunst sind Anlass zur Sinngebung und Freude. Dazu wurde ein Ministerium für Kreativität in Bildung und Kultur errichtet., Schulen mit kürzeren bedarfsorientierten Schulzeiten sowie pädagogischen Programmen zur individueller Persönlichkeitsentwicklung, Achtsamkeit und Prozessorientierung aller Altersstufen wurden organisiert.

Künftiger Zeitwohlstand auf der Mesoebene/Unternehmensebene

Entkopplung von Lohn und Zeit: Die Existenzsicherung ist nicht mehr an Erwerbsarbeit gebunden.

Erweiterter Arbeitsbegriff: Die getakteten, monotonen Tätigkeiten sind voll automatisiert. Die Aufteilung der Arbeit ist geschlechtergerecht.

Bedürfnisorientierte Arbeitsmodelle: Mit hoher Flexibilität richtet sich die Arbeit nach dem Menschen: Dazu ist Nachtschichtarbeit aufgrund der gesundheitlichen Belastung und sinkender Nachfrage abgeschafft. Sabbaticals gelten als selbstverständlich. Den Beschäftigten stehen jeweils mindestens zwei Arbeitszeitmodelle räumlich und zeitlich zur Verfügung, etwa Home-Office und Arbeiten am Arbeitsort. Eine Ausweitung der Arbeitszeit in freie Zeit ist unmöglich gemacht. Mit stetigen Partizipationsgelegenheiten geben Unternehmen den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten möglichst den Vorrang.

Unternehmerische Suffizienz: Unternehmen sind nicht auf Wachstumssteigerung angewiesen und reflektieren stets die für die in der internen Zusammenarbeit optimale Größe. Die Implementierung der Gemeinwohlökonomie ist gesetzlich

vorgegeben und die Berichterstattung durch soziale, ökologische und zeitliche Dimensionen erweitert. Unternehmen sollen sich als gesellschaftliche Akteure verstehen. Großkonzerne sind zerschlagen.

Eigentum und Entscheidung: Unternehmen übernehmen eine große Verantwortung für die Beschäftigten. Neue und alte Beteiligungsformen sind erprobt und ermöglichen, dass Eigentum am Unternehmen bei der Belegschaft liegt. Dazu ist gesetzlich verankert, dass Unternehmen gegebenenfalls nicht vererbt, sondern den Beschäftigten übergeben werden. Es gibt neue Normen, die den Kauf privater Unternehmen unattraktiv machen, z.B. indem Produkte anhand der Umwelt- und Sozialverträglichkeit bepreist werden.

Künftiger Zeitwohlstand auf der Makroebene/gesellschaftlichen Ebene

Keine Unterschiede von wohlhabend und prekär. Alle gesellschaftsrelevanten Tätigkeiten in Erwerbsarbeit und im Bildungswesen sind ausreichend vergütet.

Gerechte Umverteilung zwischen Mann/Frau/ und Arm/Reich.* Dazu bestehen neue Verteilungsprinzipien für Sorgearbeit. Arbeitszeitunterbrechungen sind normalisiert. Die Gewährung von Elternzeit ist Pflicht.

Kommunalverwaltung: Kommunen bieten allen Zielgruppen Räume. Sie verfügen über genügend Sozialarbeiter. Dazu wurden die kommunale Vernetzung und die Zusammenarbeit zwischen Regierungsebene und kommunaler Ebene ausgebaut.

*Arbeitnehmer*innenvertretung:* Die Arbeit der Gewerkschaften wurde gestärkt. Konsensentscheidungsprozesse finden statt.

Arbeitspolitik: Verrechtlichung von Arbeitszeitreduzierung und Auszeiten. Karriereschritte lassen sich an diese Auszeiten (wie Elternzeit) anknüpfen. Bei Lohnausgleich ist begründete Teilzeit gewährleistet. Job-Sharing Modelle sind etabliert. Zeitautonomie ist erhöht, indem Arbeitsaufgaben gewählt werden können. Die Wertigkeit der Erwerbsarbeit ist reduziert, Tätigsein dient der Selbstentfaltung. Arbeitszeiten richten sich quantitativ und qualitativ nach dem Menschen. Auf Arbeitsverdichtung wird verzichtet, die Viertagewoche ist eingeführt. Arbeitszeitverkürzungen sollen Zeitwohlstand verbessern.

Rückzugsräume: Es gibt keine Zwänge, auch keinen Termindruck, um den Beschäftigten innere Ruhe zu ermöglichen.

Gesellschaftlicher Zusammenhalt: Es entstehen neue nachbarschaftliche und kommunale Netzwerke. Zufriedenheit über ein neues Miteinander verbreitet sich.

In der gesamten Session war ein hohes Interesse sowie in der Zukunftswerkstatt eine hohe Anteilnahme zu beobachten. In

den umfangreichen Ergebnissen spiegelt sich die Zugänglichkeit und Überzeugungskraft des Themas Zeitwohlstand auf allen seinen Ebenen für die Teilnehmer*innen. So war das auch in den anderen Sessions des Zeitpolitik-Forums:

In einer der anderen Sessions stellte *Fritz Reheis* die Thesen seines neuen Buchs „Die Resonanzstrategie“ zur Diskussion, in der er im Anschluss an die Resonanz-Theorie von Rosa (2016) eine Resonanzstrategie entwickelte, die Umwelt, Mitwelt und Innenwelt verbindet.

In einer gewerkschaftlich geprägten Session erläuterte *Ulrich Mückenberger* das Konzept der „Atmenden Lebensläufe“ im Hinblick auf das darin enthaltene Zeitguthabenkonto, aus dem über Ziehungsrechte Lebenszeit für private Tätigkeiten genommen werden kann. Der bisher vernachlässigte Ansatz der inneren Arbeitszeitverkürzung, d.h. der Freiheit innerhalb der Arbeit (Bruno Trentin), sei ein wesentliches Element neben äußeren Arbeitszeitverkürzungen

In der Session „Sozial-ökologische Arbeitspolitik. Perspektiven auf Arbeit aus der Nachhaltigkeits- und Arbeitsforschung“ wiesen *Gerrit von Jorck* und *Stefanie Gerold* (ReZeitKon) im Zusammenhang von Arbeitszeit und Nachhaltigkeit auf die Auswirkungen von Flexibilisierungen für die Beschäftigten hin: Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bestehe ein Zusammenhang von höheren Arbeitsvolumen, mehr Produktion, mehr Einkommen und Konsum und einem höheren Ressourcenverbrauch. Auf individueller Ebene gebe es einen Effekt auf das Verhältnis von Arbeitszeit, Einkommen und Ressourcenverbrauch sowie einen Effekt im Zusammenspiel frei verfügbarer Zeit und Zeitverwendung und damit möglicherweise einhergehende Zeit-Rebound-Effekte.

Katharina Bohnenberger (Institut für Sozioökonomie, Universität Duisburg-Essen) sprach über die wohlfahrtsstaatliche Gestaltung von Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit sozialer Sicherung und „ökologischem Fußabdruck“. Hier zeigten sich drei aktuelle Dopplungseffekte: ein doppelter Strukturwandel durch Umweltschutz und Digitalisierung, eine doppelte Dekommodifizierung durch die Bürger und den Staat sowie eine doppelte Entkopplung der Vermögens- und Einkommensungleichheit sowie einer bürgerlichen Grundversorgung und dem Wandel des Arbeitsverständnisses.

Tanja Bromberger (ZOE – Institut für zukunftsfähige Ökonomien) diskutierte künftige Folgen zunehmender Kommodifizierung von Pflegearbeit aus der Praxis am Beispiel von Seniorenheimen angesichts der Bedeutung von Pflēgetätigkeiten. *Helen Sharp* (IÖW) fragte, wer die umwelt- und sozialpolitischen Akteure „Großer Transformationen“ sind. Die Gewerkschaften können sich auch als Transformationsagenten verstehen und Umweltverbände würden progressivere Ansätze verfolgen. Um Prekarisierungs- und Umweltthemen zu verbinden, bedürfe es neuer Allianzen und „neuer

sozialer Bewegungen“ in der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen.

Fazit: Für viele Kongressteilnehmer*innen war das Konzept Zeitwohlstand noch neu. So bot die Jenaer Konferenz eine ideale Gelegenheit, dessen hohe Bedeutung als immaterielles Wohlstandskonzept vieler Facetten und Lebensbereichen zu verbreiten. Der Wunsch nach mehr Wertschätzung sozialer Kohäsion und Nachhaltigkeit war offenkundig und zeigte sich auch darin, dass Fragen nach Zeitwohlstand stets positiv angenommen und mitdiskutiert wurden.

Literatur

- Andresen, M. (2009): Das (Un-)Glück der Arbeitszeitfreiheit. Wiesbaden: Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9487-5>
- Binswanger, M. (2006): Die Tretmühlen des Glücks: Wir haben immer mehr und werden nicht glücklicher. Was können wir tun? Freiburg: Herder.
- Binswanger, M. (2001): Technological progress and sustainable development: what about the rebound effect? Verfügbar unter <https://doi.org/10.1016/S0921-8009%2800%2900214-7>
- Bohnenberger, K. (2016): Die Bedeutung einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit für mehr Zeitwohlstand. In: Zeitpolitisches Magazin, Vol. 13, Nr. 29, S. 29–33.
- Buhl, J. (2016): Rebound-Effekte im Steigerungsspiel. Zeit- und Einkommenseffekte in Deutschland (1. Auflage). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845274287>
- Jalas, M. (2006): Busy, wise and idle time. A study of the temporalities of consumption in the environmental debate. School of Economics, Helsinki.
- Jorck, G. von, (2019): Flexibilisierung der Arbeit, Zeitwohlstand und nachhaltige Lebensführung. In: G. Becke (Hrsg.), Gute Arbeit und ökologische Innovationen. Perspektiven nachhaltiger Arbeit in Unternehmen und Wertschöpfungsketten. München: oekom, S. 101–116.
- Jorck, G. von / Gerold, S. / Geiger, S. / Schrader, U. (2019): Zeitwohlstand. Arbeitspapier zur Definition von Zeitwohlstand im Forschungsprojekt ReZeitKon. Verfügbar unter http://www.rezeitkon.de/wordpress/wp-content/uploads/2019/11/Jorck_etal_2019_ReZeitKon_Zeitwohlstand_Arbeitspapier.pdf
- Jurczyk, K. (2016): Warum „atmende“ Lebensläufe? Zeitpolitisches Magazin, 13(28), 23–26.
- Jurczyk, K. / Mückenberger, U. (2016): Arbeit und Sorge vereinbaren: Ein Carezeit-Budget für atmende Lebensläufe. Hamburg: Körber-Stiftung.
- Keynes, J. M. (1998): Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder (1928). In N. Reuter (Hrsg.), Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität; Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen (S. 115–128). Marburg.
- Kanitscheider, B. (2011): Das hedonistische Manifest. Stuttgart: Hirzel.
- Krüger, S. (2000): Arbeit und Umwelt verbinden: Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen. Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Mückenberger, U. (2012): Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 142). Berlin: Edition Sigma. <https://doi.org/10.5771/9783845270036>

Mückenberger, U. (2016): Ziehungsrechte für Care in der Arbeit. Zeitpolitisches Magazin, 13(28), 27–31.

Polanyi, K. (1978): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Reheis, F. (2019): Die Resonanzstrategie. Warum wir Nachhaltigkeit neu denken müssen: Ein Plädoyer für die Wiederentdeckung der Zeit. München: oekom.

Rinderspacher, J. P. (1985): Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung u. soziale Organisation d. Arbeit (Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Internationales Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung, Arbeitspolitik). Frankfurt a. M.: Campus.

Rinderspacher, J. P. (2012): Zeitwohlstand - Kriterien für einen anderen Maßstab von Lebensqualität. WISO - Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift des ISW, (35), 11–26.

Rosa, H. (2016): Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Berlin: Suhrkamp.

Lukas Heck (B. Sc.)

Student der Umweltsozialwissenschaften und Philosophie,

Leuphana Universität Lüneburg

(Im Rahmen des Projekts ReZeitKon

(rezeitkon.de/wordpress/de/das-projekt) schrieb er seine

Bachelor-Arbeit zum Thema „Der Einfluss indirekter

Steuerung auf den Zeitwohlstand von Beschäftigten“)

Veranstaltungen

Zeit, Freiheit und Kontrolle

Ausstellung im Uhrenindustriemuseum

10. 5. 2019 - 1. 3. 2020 in Villingen-Schwenningen

Johannes Bürk war vielleicht derjenige Schwenninger, der den Ort am nachhaltigsten geprägt und verändert hat. Er wurde am 3. Juli 1819 in Schwenningen geboren. Für das Uhrenindustriemuseum, das im Jahr 2019 sein 25-jähriges Bestehen feiern darf, ist sein 200. Geburtstag willkommener Anlass, den Begründer der industriellen Uhrenproduktion in Württemberg und engagierten Demokraten mit einer Ausstellung zu ehren. Zu den seinen Lebensweg prägenden Rahmenbedingungen gehören die Krise der Schwarzwälder handwerklichen Uhrenproduktion, die Industrialisierung und die politischen Freiheitsbestrebungen der Bürger. Was Bürk auf den Weg gebracht hat, ist zweifellos bis heute einflussreich. Das gilt ganz besonders für seine bahnbrechende Neuerung, die Nachtwächter-Kontrolluhr. In einer

Ausstellungsabteilung werden sich Studierende des Ludwig-Uhland-Instituts für empirische Kulturwissenschaften der Universität Tübingen mit den Weiterentwicklungen der Kontrollapparate und den gesellschaftlichen Folgen bis heute beschäftigen. Zeit, Freiheit und Kontrolle – diese Begriffe sind heute so umkämpft wie damals. Sie haben zentrale Bedeutung für Technik, Gesellschaft und Alltagsleben. Erstmals erarbeiten die Städtische Galerie und das Uhrenindustriemuseum zu diesen Themenfeldern eine Ausstellungsabteilung gemeinsam. Exponate aus den jeweiligen Sammlungen lassen diese drei Begriffe in einem „Gedankenraum“ in ihrer Vielschichtigkeit aufscheinen und regen zur Reflexion an. (aus der Webseite: <http://www.uhrenindustriemuseum.de/sonderausstellung.html>)

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.

Terrains of Time: Modern Temporality(ies) in Social Sciences and Beyond

An International Workshop

June 14-15, 2020, Bar Ilan University, Israel

Time has been studied, researched, and thought over for thousands of years and across cultures. In recent decades, some accounts of the role of time and temporality in human (and non-human) experiences proved fruitful for contemporary thought and research. Those who dared to ask St. Augustine's renowned question—"what, then, is time?"—developed vital and fascinating insights about human and non-human nature(s), cultures, societies, environments, emotions, personalities, and politics. A nuance-sensitive understanding of the social, cultural, and political dimensions of time is of immense potential.

Nevertheless, time as a category is an understudied topic in the traditional humanities and social sciences. Even though Time Studies is now institutionalized in academia (societies, journals, etc.), the field has hardly crystalized into an organized body of knowledge with its own defined and structured vocabulary, working assumptions, controversies, and research agendas, to be reflected in other disciplines. Today, the scholar of space, body and other similar categories can draw from these fields' respective bodies of knowledge. But this is not always the case with Time Studies. Is it a mere problem of institutionalization, or rather does it have to do with Augustin's wonder, i.e. with the elusiveness of the concept of time?

The international workshop „Terrains of Time“ is aimed at developing an integrative and interdisciplinary conversation about time as a social and cultural phenomenon, while accounting for global and local contexts.

The workshop will explore the social, cultural, political, economic, human, and environmental dimensions of time and temporality(ies) from a variety of disciplinary perspectives, including, but not limited to: philosophy, literature, psychology, geography, history, linguistics, sociology, anthropology, gender studies, cultural studies, and science and technology studies.

The international workshop is organized by the Research Group „It's about Time“, sponsored by Bar Ilan's Rector, Prof. Miriam Faust; and under the auspices of the Bar Ilan Center for Cultural Sociology. Organizing committee (alphabetical order): Anat Leibler, Miri Rozmarin, Hizky Shoham, Dror Yinon (Interdisciplinary Studies Unit, Bar Ilan University).

CFP: Abstracts of up to 300 words for a 20-minute paper, with a short bio, may be sent to: terrainsoftime2019@gmail.com no later than January 15, 2020. Notifications of acceptance will be sent by February 15, 2020.

<http://www.temporalbelongings.org>

Rückblick

Wie Arbeit und Schlaf zusammenhängen

27.11.2019 in Hamburg

Das 2. IKEA Expertenforum Schlaf fand unter dem Thema „Arbeit und Schlaf“ am 27.11.2019 in Hamburg statt. Etwa fünfzig Experten, Journalisten, Blogger, Meinungsmacher und Multiplikatoren nahmen an dieser Veranstaltung teil. In drei Keynote-Vorträgen, Roundtable-Gesprächen und Workshops widmeten sich die Teilnehmer Fragen rund um dieses Themenfeld, z.B. wie stark sich Arbeit und Schlaf gegenseitig beeinflussen, ob überhaupt noch eine strikte Trennung beider Bereiche in einem digitalisierten Zeitalter möglich ist und wie sich verschiedene Aspekte wie u.a. Stress, atypische Arbeitszeiten oder Zeitkonflikte zwischen Beruf und Familie auf die „Work-Life-Sleep-Balance“ auswirken.

Keynote-Speaker waren Guy Meadows (Schlafforscher, Gründer der Londoner „The Sleep School“), Elke Großer (Soziologin, Zeitforscherin und Mitglied der DGfZP) sowie Vera Strauch (Expertin für Business Education und Gründerin der Female Leadership Academy). Das Thema Arbeit und Schlaf wurde aus verschiedenen Blickwinkeln behandelt.

Im nächsten Jahr wird es ein nächstes Expertenforum zum Thema Schlaf geben. Ziel dieser Veranstaltungsserie ist es, dem Schlaf eine größere gesellschaftliche Bedeutung zu verleihen.

<https://ikea-unternehmensblog.de/article/2019/ikea-expertenforum-schlaf-arbeit-hamburg>

Neue Literatur

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

Veröffentlichungen von DGfZP-Mitgliedern



Karlheinz A. Geißler

Die Uhr kann gehen

Das Ende der Gehorsamkeitskultur

2019

Stuttgart: Hirzel

Uhrendämmerung

Rezension: Karlheinz Geißler benutzt den Begriff „Uhrendämmerung“, in Anlehnung zur Abend- und Morgendämmerung, in denen sich der Wandel zwischen Tag und Nacht und umgekehrt als ein zeitlicher Übergang vollzieht. Wir befinden uns gerade in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen im Umgang mit unserer Zeit, im Zeitdenken und im Zeitverständnis, so der Autor. Seine zentrale und „steile“ These: Die Uhrzeit verliere an Bedeutung und Dominanz für unser soziales Handeln, im öffentlichen Leben und für unsere Zeitgestaltung im Alltag. Sie werde zu einer Zeit neben anderen und durch Zeitflexibilität ersetzt. Inhaltlich ist das Buch in drei Teile gefasst.

Geißler untermauert mit zahlreichen Beispielen seine Behauptung eines „Uhrensterbens“ im Alltäglichen im ersten Teil dieses Buches. So verschwindet die Anzahl der Uhren als „sichtbare Zeitanzeigen“ im öffentlichen Raum, auf Bahnhöfen, in Rathäusern, Verwaltungsgebäuden oder auf Kirchtürmen, sind Uhren oft defekt oder gehen falsch, Uhrmachermeisterbetriebe haben deutliche Rückgänge zu verzeichnen, und immer seltener werden wir in der Öffentlichkeit nach der genauen Uhrzeit gefragt. Er nennt die Gründe für diese zunehmende gesellschaftliche Bedeutungslosigkeit der Uhren und der Uhrzeit.

Und er gibt einen Rückblick, wie sich Zeit durch die Erfindung der mechanischen Uhr zur Uhrzeit als solche entwickelte, wie sie den Alltag, das Zeithandeln und das Zeiterleben der Menschen veränderte und ein „Zeit-ist-Geld“-Denken entstand, einhergehend mit zunehmender Beschleunigung und Zeitmangel.

Heute konkurrieren Smartphones und Smartwatches mit der Uhr, sie bieten viele erweiterte Handlungsmöglichkeiten, mit denen wir uns in „freiwillige Abhängigkeit“ begeben. Wurden Kinder in der Moderne in das enge Zeitkorsett der Uhrzeit hinein diszipliniert, lernen sie heute schon von klein auf, flexibel mit der Zeit umzugehen. Statt starrer Vertaktung der Zeit wird Zeit im Alltag

vielgestaltiger. Wer allerdings denkt, dass diese multifunktionellen digitalen Geräte uns vom Zeitdruck und den Zeitkonflikten im Alltag befreien, der irrt, so der Autor. Vielmehr „sorgen [sie] dafür, dass wo einst Takt war, jetzt Turbulenzen, Zeitverdichtung und Vergleichszeitung das Zeitgeschehen bestimmen.“

Teil zwei dieses Buches ist ein Exkurs über die Kuckucksuhr, als eine typisch deutsche Erfindung, die sich immer noch weltweit großer Beliebtheit erfreut. Geißler sieht diese als romantisches Sinnbild, das ein Gefühl von Heimat und Gemütlichkeit vermittelt und Technik und Natur „versöhnt“.

Neben der Uhrzeit lassen wir auch die Pünktlichkeit (Teil drei) als „uhrzeitkonformes Handeln“ hinter uns, denn „Pünktlichkeit und Unpünktlichkeit gehören zur Uhr“, schreibt Geißler. Und wie die Uhr bzw. die Uhrzeit zunehmend an Bedeutung verlieren, sei auch die „Tugend der Pünktlichkeit auf dem Rückzug“.

Mit zahlreichen Zitaten von Philosophen und Schriftstellern unterstreicht und veranschaulicht der Autor seine These. Die gut lesbare Sprache kennt man aus vielen Büchern von Karlheinz Geißler. Er beweist sich wieder einmal als scharfer und kritischer Beobachter, wenn es um „Zeit-Zeichen“ im Alltag geht.

Elke Großer



Ulrich Mückenberger und Katja Nebe (Hrsg.)

Transnationale soziale Dialoge und ihr Beitrag für den europäischen sozialen Fortschritt

Reihe Arbeits- und Sozialrecht, Band 153

2019

Baden-Baden: Nomos

Ein grenzüberschreitend wirksames Arbeitsrecht ist in Zeiten der Globalisierung von hohem öffentlichen Interesse. In einem DFG-Projekt wurde das sozialgestaltende Innovationspotential europäischer sozialer Dialoge untersucht. Dazu wurden ca. 2.500 normbildende Dokumente Europäischer Betriebsräte, branchenspezifischer und -übergreifender sozialer Dialoge nach AEUV, transnationale Unternehmensvereinbarungen sowie Mischformen erhoben, codiert und vergleichend ausgewertet. Soziale Dialoge haben arbeits-

rechtliche Innovationen herbeigeführt und/oder abstrakte Normen branchennah konkretisiert – wie auf den Gebieten von Arbeits- und Gesundheitsschutz, Information und Konsultation, Diskriminierungsschutz und Vereinbarkeit nachgewiesen wird. Damit transnationale soziale Dialoge mit ihren Normbildungsansätzen nachhaltig wirken können, benötigen sie aber – so belegt diese Studie – weitere rechtliche Durchsetzungsmittel auf nationaler wie auf europäischer Ebene. (Verlagstext)

Beiträge von DGfZP-Mitgliedern in Sammelbänden und Zeitschriften

Dietrich Henckel (2019):

Sustainable Governance of the Urban Night

In: unwe-research-papers.org/bg/journalissues/article/10080

Dietrich Henckel (2019):

Combined Sound- and Lightwalks

In: City & Health, Special Issue: Sound and the Healthy City <https://doi.org/10.1080/23748834.2019.1582459>

Ludwig Heuwinkel (2019):

Resonanzbeziehungen – ein neuer Theorieansatz gegen Entfremdung, Beschleunigung und die Steigerungslogik moderner Wachstumsgesellschaften

In: Sozialwissenschaftliche Literaturrundschau (SLR), 42. Jg., 2/2019, Ausgabe 79, S. 47 - 73.

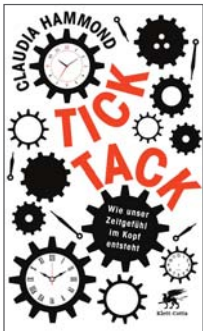
Neu im Internet

BauA Arbeitszeitbefragung

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) stellt allen interessierten Wissenschaftlern die Scientific Use Files der ersten beiden Wellen (2015 und 2017) ihrer BAuA-Arbeitszeitbefragung zur Verfügung, die als Paneluntersuchung angelegt ist, um langfristig den Wandel in der Arbeitswelt zu untersuchen. Diese enthalten Daten zu den Haupt- und Nebenerwerbstätigkeiten der Befragten, zu den Merkmalen von Arbeitsverhältnis und Betrieb, zur Arbeitszeitgestaltung (einschließlich Flexibilität und Variabilität der Arbeitszeit), zu psychischen und körperlichen Anforderungen, zu Wohlbefinden und Zufriedenheit sowie soziodemografische Angaben der Befragten. Anonymisierte Daten von über 20.000 (2015) und von über 9.500 (2017) Erwerbstätigen wurden in dieser Befragung erfasst. Möglich ist, die Datensätze zu einem Längsschnittdatensatz zu verknüpfen. Dazu gibt es für beide Datensätze Methodenberichte und umfangreiche Datendokumentationen. Diese Daten können auf Anfrage und zu wissenschaftlichen und nicht-kommerziellen Zwecken genutzt werden.

<https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsdaten/Arbeitszeitbefragung.html>

Empfehlenswerte Neuerscheinungen anderer Autoren



Claudia Hammond

Tick, tack

Wie unser Zeitgefühl im Kopf entsteht
2019

Stuttgart: Klett-Cotta

Rezension: „Wenn ein Tag wie alle ist, so sind sie alle wie einer; und bei vollkommener Einförmigkeit würde das längste Leben als ganz kurz erlebt werden.“ Dieses Zitat aus Thomas Manns Roman „Zauberberg“, den er selbst als „Zeitroman“ charakterisiert hat, „weil die reine Zeit selbst sein Gegenstand ist“, verweist auf die Bedeutung der Zeitwahrnehmung. Die englische Psychologin Claudia Hammond, die in ihrem Sachbuch „Tick, tack. Wie unser Zeitgefühl im Kopf entsteht“ die Aussage von Thomas Mann zu den Auswirkungen einer gefühlten Zeitschrumpfung zitiert, analysiert zunächst ausführlich Faktoren, die unsere Zeitwahrnehmung beeinflussen. Sie bezieht sich auf zahlreiche psychologische Experimente, Einzelfalldarstellungen sowie auf neurowissenschaftliche Erkenntnisse. Zum Abschluss entwickelt sie Vorschläge, wie man sein Verhältnis zur Zeit ändern kann.

Als zentrale These ihres Werkes formuliert Hammond ihre Überzeugung, dass die Zeitwahrnehmung von unserem Verstand aktiv erzeugt wird. Etliche Faktoren seien an deren Konstruktion beteiligt, wie: „...das Gedächtnis, die Konzentration, unsere aktuelle Verfassung und das Gefühl, dass die Zeit irgendwie mit dem Raum verknüpft ist.“ (S.16) Ausführlich stellt die Autorin Beispiele vor, in denen die Zeit als ausgedehnt bzw. langsam vergehend und schrumpfend bzw. schnell

vergehend empfunden wird. Wenn sich die Zeit langsam anfühlt (z.B. eine monotone Theateraufführung), werde die verstreichende Zeit unterschätzt. Bereits nach 40 Sekunden komme es einem so vor, als sei bereits eine Minute vorüber. Dagegen werde die vergehende Zeit überschätzt, wenn sich die Zeit schnell anfühle (z.B. spannendes Fußballspiel). Beispiele, die zu einer empfundenen Zeitschrumpfung führen, sind nach Hammond u.a. Angst (Zahnarzt), Kampf ums Überleben, Depression, Langeweile, Routine, höhere Körpertemperatur infolge von Erkrankungen und Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörungen (ADHS). Die Wahrnehmung einer Zeitdehnung sei dagegen mit neuartigen, aufregenden und spannenden Erlebnissen verknüpft, wie sie beispielsweise im Urlaub, aber auch insbesondere in der Jugend erlebt würden.

Das Zeitparadox erklärt die widersprüchliche Zeitwahrnehmung, dass man z.B. während (prospektiv) eines spannenden Theaterstücks oder eines abwechslungsreichen Urlaubs das Gefühl hat, dass die Zeit schnell vergeht, im Nachhinein (retrospektiv) hat man dagegen – aufgrund der vielen neuartigen Eindrücke und Erlebnisse – das Gefühl, dass das Theaterstück bzw. der Urlaub länger als tatsächlich gedauert habe.

Bezogen auf die verbreitete Wahrnehmung, dass die Zeit im Alter schneller vergehe, stellt Hammond verschiedene Erklärungsansätze vor. Weit verbreitet sei die Proportionaltheorie, die darauf verweise, dass mit 40 ein Jahr vom Gefühl her schneller vergehe, weil es nur ein vierzigstel des Lebens ausmache, wohingegen es mit acht einen deutlich größeren Anteil ausmache. Allerdings erkläre diese Theorie nicht, warum wir die Zeit genau so wahrnehmen, wie wir es in dem Beispiel tun. Als zweiten Ansatz zur Erklärung des Gefühls der Zeitbeschleunigung stellt Hammond das sogenannte „Vorwärts-Teleskopieren“ vor. Die weiter zurück liegende Zeit

werde als komprimiert wahrgenommen und die erinnerten Erlebnisse würden wie beim Blick ins Teleskop näher liegen als in Wirklichkeit. Durch diese gefühlte Zeitschrumpfung werde die Zeit als schneller vergehend empfunden. Da zwischen dem 15. und 25. Lebensjahr besonders viele neuartige Erlebnisse stattfinden, würden wir uns im Alter vor allem an diesen Zeitraum erinnern. Dieser „Erinnerungshügel“ sei ein dritter Erklärungsansatz für das beschleunigte Zeitempfinden im Alter, da in diesem weiter fortgeschrittenen Lebensabschnitt weniger neuartige Eindrücke wahrgenommen würden. Hammond selbst präferiert – in Anlehnung an das allgemeine Zeitparadox – das „Urlaubs-Paradox“: Eine als wenig abwechslungsreich und monoton erlebte Zeit im Alter hinterlasse retrospektiv das Gefühl einer immer schneller vergehenden Zeit. Im letzten Kapitel werden acht verbreitete Zeitprobleme wie Zeitdruck, fehlende Zukunftsplanung und schlechtes Erinnerungsvermögen beschrieben und jeweils konkrete Lösungsvorschläge hierzu entwickelt. Dem Gefühl, dass die Zeit immer schneller vergehe, könne durch Abwechslung (z.B. Weg zur Arbeit variieren und Wochenende mit Erlebnissen ausfüllen), und neuartige und unterhaltsame Momente entgegengewirkt werden. Allerdings müsse jede*r für sich selbst entscheiden, ob er/sie wolle, dass die Zeit langsamer vergehe, oder ob er/sie die freien Stunden einfach in Ruhe verbringen wolle.

Das sowohl unterhaltsam als auch lehrreich geschriebene Werk von Claudia Hammond vermittelt umfassende Einblicke in die Prozesse der Zeitwahrnehmung und kann somit einen bewussteren und selbstbestimmteren Umgang mit Zeit befördern. Auch für die therapeutische Behandlung von Problemen, die auf Störungen der Zeitwahrnehmung zurückzuführen sind, bietet die Lektüre des Buches vielfältige Hinweise.

Ludwig Heuwinkel



Constanze Kleis

Sonntag!

Alles über den Tag, der aus der Reihe tanzt

2019

München: Piper Verlag

Erinnern Sie sich an Kirchgang und Braten, an Sonntags-spaziergänge und Tage im Bett, an den Presseclub und an autofreie Sonntage? Seit 100 Jahren ist der Sonntag gesetzlicher Ruhetag. Zu seinem Jubiläum macht Constanze Kleis ihm eine längst fällige Liebeserklärung. Schwungvoll erzählt sie von seinen christlichen Wurzeln, vom Sonntagsblues und vom kollektiven Tatortgucken.

Ob Müßiggang oder Freizeitstress, brunchen oder Formel 1 – am Sonntag geht alles. Und ohne ihn geht nichts: Wir brauchen den Sonntag als Auszeit für die Seele, brauchen Zeit für uns, für Freunde und Familie. Auch wer sonntags zuweilen verärgert vor verschlossenen Ladentüren stand, wird nach der Lektüre dieses Buches wissen, worin das wahre Sonntagsglück besteht. (Verlagstext)



Martin Liebmann

Faul zu sein ist harte Arbeit

Eine Ode an den Müßiggang

2019

München/Grünwald: Verlag Komplett-Media

Martin Liebmann kennt die verschiedenen Geschwindigkeiten des Lebens. Von der absoluten Entschleunigung eines Baby-Pausenjahres bis zur 90-Stunden-Woche als Vollzeit-Unternehmer war er in zahlreichen Hängematten und Hamsterrädern unterwegs. Seine Erfahrung: Für Muße findet sich in unserer Hochgeschwindigkeitsgesellschaft kaum noch Zeit, die Langeweile ist in Verruf geraten. Leerräume auszuhalten fällt uns schwer, wer nichts tut, ist nichts wert.

Mit seinem Buch bricht Martin Liebmann der Faulheit eine Lanze. Er führt aus, welcher Genuss es sein kann, nichts zu tun und erklärt, warum wir sogar manchmal nichts tun müssen, um produktiv sein zu können. Sein Buch ist eine humorvolle Einladung zum Innehalten und eine philosophische Anleitung zum Nichtstun, bei der man sich selbst und vielleicht auch etwas Glück finden kann. (Verlagstext)



Timo Reuter

Warten

Eine verlernte Kunst

2019

Frankfurt/ a.M.: Westend Verlag

Ständig müssen wir warten, auf den nächsten Bus und die große Liebe, auf eine Nachricht oder einen Neuanfang. Jedes Mal ist der Stillstand eine Bewährungsprobe, denn als moderne Menschen haben wir eines natürlich nie: Zeit. Als privilegiert gelten diejenigen, die alles ohne Verzögerung bekommen. Doch um welchen Preis? Liegt nicht gerade im Warten das Glück? „Wer die Kunst des Wartens nicht beherrscht, dem geht auch die Gelassenheit verloren – und die Vorfreude“, sagt Timo Reuter. Er betrachtet das Warten

als Sandkorn im Getriebe der pausenlosen Verwertungsmaschine. Und als Möglichkeit, uns neue Freiräume zu öffnen. In seinem Buch voller unterhaltsamer Geschichten und erstaunlicher Erkenntnisse untersucht er den politischen Gehalt des Wartens, dessen subversives Potenzial sowie die beglückende Kraft des Nichtstuns, der Muße und des Verweilens. Just in time, alles sofort und immer in Bewegung – es ist höchste Zeit für eine neue Kultur des Wartens, die sich dem Rausch der Beschleunigung widersetzt! (*Verlagstext*)



Maren Hartmann, Elizabeth Prommer, Karin Deckner, Stephan O. Görland (Eds.)

Mediated Time

Perspectives on Time in a Digital Age

2019

Palgrave Macmillan

Exploring mediated time, this book contemplates how far (and in what ways) media and time are intertwined from a diverse set of theoretical and empirical angles. It builds from theoretical discussions concerning the question of mediation and the normative framing of time (especially acceleration) and works its way through questions of time for/of one's own, resisting temporalities, polychronicity, in-between-time, simultaneity and other time concepts.

It further examines specific time frames, imaginations of a media future and the past, questions of online journalism and multitasking or liveness. Bringing together authors from diverse backgrounds, this collection presents a rich combination of milestone articles, new empirical research, enriching theoretical work and interviews with leading researchers to bridge sociology, media studies, and science and technology studies in one of the first book-length publications on the emerging field of media and time. (*publishing text*)

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. Birgit Geissler, Köln
Dr. Martina Heitkötter, München
Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Bremen
Dr. Jürgen Rinderspacher, Hannover
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 (Koordination) - helga-zeiher@gmx.de
Etta Dannemann, Dipl.-Ing. (Arch.) - ettadannemann@web.de
Elke Großer, M. A. - elke-grosser@t-online.de
Prof. Albert Mayr - timedesign@technet.it
Satz: Anna von Garnier - post@annavongarnier.de

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

Das Zitieren aus dem ZpM sowie die Übernahme namentlich nicht gekennzeichneten 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.