

Deutsche  
Gesellschaft für  
Zeitpolitik

DGfZP

# Zeitpolitisches Magazin

DEZEMBER 2023, JAHRGANG 20, AUSGABE 43

## Die neue Zeit-Balance

### Aus dem Inhalt:

Bedeutungswandel der Freizeit  
Vier-Tage-Woche  
Generation Z und sinnstiftendes Arbeiten  
Zeitgerechtigkeit  
Die 4-in-1-Perspektive  
Arbeitszeit und Gesundheit  
Erwerbszentrierung und Langeweile





## In dieser Ausgabe

### Die neue Zeit-Balance

<i>Björn Gernig</i> : Einführung in den Thementeil	4
<i>Stefan Boes</i> : Pilotversuche zur Vier-Tage-Woche	5
<i>Philipp Frey</i> : Vier-Tage-Woche als sozial-ökologisches Leuchtturmprojekt	11
<i>Friederike Hardering</i> : Generation Z und die Bedeutung von Arbeit	14
<i>Teresa Bücken</i> im Interview	16
<i>Linda Budde</i> : Arbeitszeit und Gesundheit	19
<i>Frigga Haug</i> : Die Vier-in-einem-Perspektive	22
<i>Silke Ohlmeier</i> : Weniger Arbeit, mehr Langeweile?	24
<i>Jürgen P. Rinderspacher</i> im Interview	27
<i>Hartmut Seifert</i> : Frühere Arbeitszeitverkürzungen	29

### Aus der DGfZP

Jahresrückblick	33
Bericht Jahrestagung	34
Rückblick auf die Time Use Week	37
Optionszeitenlabore	38
Zeitpolitische Gespräche – online	39
Who is who?	39

### Veranstaltungen und Projekte

41

### Neue Literatur

42

### Impressum

46



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ist Ihr Leben im Gleichgewicht? Haben Sie genug Zeit für alles, was Ihnen wichtig ist? Gerade jetzt zum Jahreswechsel, wenn Menschen nach ihren Vorsätzen fürs neue Jahr gefragt werden, werden diese Fragen häufig verneint. Mehr Zeit für sich und andere zu haben, landet regelmäßig unter den meistgenannten Wünschen für das neue Jahr.

Ein Grund, dass es so schwer ist, eine Zeit-Balance zu finden, ist der stark überwiegende Anteil der Erwerbsarbeit im Alltag, aber auch im gesamten Lebensverlauf. Die Arbeit steht im Mittelpunkt des gesellschaftlichen Lebens, alles andere richtet sich nach dem Erwerbssystem aus. Andere wertvolle Tätigkeiten kommen daher zu kurz. Häufig bleibt nicht einmal genug Zeit für den Haushalt, die Sorge um andere Menschen und die eigene Regeneration.

Insbesondere jüngere Generationen wollen diese Logik durchbrechen. Sie haben eine Sprache dafür gefunden, um ihre Ansprüche an das Leben klar zu formulieren. Dazu gehört ein anderer Umgang mit psychischen Belastungen als in vorigen Generationen. Sie wollen nicht mehr Teil der Burn-out-Kultur sein – und das in zweifacher Hinsicht: Denn auch der Planet brennt aus. Das bisherige Arbeitsverständnis muss erneuert werden, um die Erderwärmung durch klimaschädliches Wirtschaften nicht weiter zu beschleunigen. Jüngere Generationen legen weiterhin Wert auf Sicherheit und ein gutes Gehalt. Zugleich werden ihnen Sinnstiftung und Nachhaltigkeit im Job wichtiger. Die demografische Entwicklung gibt der „Generation Anspruch“ die Macht, eigenen Interessen Gehör zu verschaffen und durchzusetzen.

Doch nicht nur unter jungen Menschen zeigen sich die veränderten Arbeitszeitwünsche. Die Zahl der Arbeitsstunden, die Menschen für Erwerbsarbeit aufbringen wollen, sinkt seit Jahren. Der Bedeutungsgewinn freier Zeit und der Bedeutungsverlust der Erwerbsarbeit sind ein gesamtgesellschaftliches Phänomen.

Eine neue Zeit-Balance stellt Erwerbsarbeit nicht länger in den Mittelpunkt. Sie findet ihren Platz gleichrangig neben anderen Lebensbereichen, die für Menschen und Gesellschaften grundlegend sind: Fürsorgetätigkeit, soziales Engagement, Gesundheit und Entspannung, Hobbys und Muße. Wie eine solche Balance aussehen könnte, welche zeitpolitischen Vorbedingungen sie ermöglichen und inwiefern sie mit den Anforderungen der Wirtschaft vereinbar ist, das ist das Thema dieser Ausgabe.

Sie ist zugleich die erste ZpM-Ausgabe, die ich als Redaktionsleiter verantworten darf. Ich übernehme diese Aufgabe von Helga Zeiher, die das Magazin von Beginn an, also über 20 Jahre lang, begleitet und 18 Jahre geleitet hat. Diese inzwischen 43. Ausgabe zeigt, dass viele zeitpolitische Debatten altbekannt klingen. Doch die Zeit hat sich gewandelt. Und einiges spricht dafür, dass die Chancen, Zeit besser zu gestalten, so gut stehen wie lange nicht.

*Ein zufriedenes und gesundes Jahr 2024 wünschen Ihnen  
Stefan Boes und die ZpM-Redaktion*

# Thema: Die neue Zeit-Balance

BJÖRN GERNIG

## Einführung in den Thementeil

### Alte und neue Zeit-Balance: Die Bedeutung freier Zeit im historischen Wandel

„Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit.“ So vehement forderte der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, in einem Zeitungsinterview Anfang 2023 längere Arbeitszeiten sowohl in Bezug auf die wöchentliche als auch auf die Lebensarbeitszeit. Leben wir also momentan in dem „kollektiven Freizeitpark“, vor dem Kampeters ehemaliger CDU-Parteifreund und Altbundeskanzler Helmut Kohl einst warnte? Manches deutet in diese Richtung: Die jetzt in den Arbeitsmarkt eintretende sogenannte Generation Z formuliert klare Ansprüche für eine Work-Life-Balance mit reduzierten Arbeitszeiten und räumlicher sowie zeitlicher Flexibilität – und zwar viel stärker als bisher zu ihren eigenen Bedingungen, denn die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften ist heute größer als das Angebot.

In den sozialen Medien kursieren entsprechend Hashtags wie „Lying Flat“, „Great Resignation“ und „Quiet Quitting“, die zum Ausdruck bringen, dass Menschen sich nicht mehr kaputt arbeiten wollen, sondern nur so viel zu arbeiten, wie es der Vertrag verlangt, oder direkt zu kündigen, wenn anderswo der eigene Arbeitszeitwunsch besser erfüllt wird. Durch den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung sehen die Arbeitgebenden diese Entwicklungen mit Sorge, da sie häufig keine andere Wahl haben, als diesen Wünschen entgegenzukommen. Aber steckt hinter alledem tatsächlich ein tiefgreifender Wertewandel hin zu einer höher bewerteten Freizeit oder handelt es sich um einen Wertverlust von Erwerbsarbeit (als soziales Statussymbol beziehungsweise Distinktionsmerkmal)?

Die grundlegende Bedeutung der Freizeit verdeutlicht sich bereits in Dokumenten wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die in Artikel 24 das Recht auf Freizeit verbrieft hat, ebenso wie in Artikel 31 der UN-Kinderrechtskonvention. Das unter Kaiser Wilhelm II. 1890 eingeführte weitreichende Verbot der gewerblichen Sonn- und Feiertagsarbeit bekam 1919 als Recht auf Freizeit durch die Nationalversammlung Verfassungsrang und besteht bis heute fort, etwa im Arbeitszeitgesetz.

Während der Industrialisierung um 1830 bis 1860 betrug

die Erwerbsarbeitszeit für Männer und Frauen durchschnittlich 80 bis 85 Stunden pro Woche und auch Kinder hatten überlange Erwerbszeiten. Die „Freizeitgesellschaft“ wurde dann sozusagen durch den Pariser Kongress der 2. (Sozialistischen) Internationalen 1889 eingeführt: Neben der Frage der Gerechtigkeit sollten die Menschen wieder qualitativ andere, selbstbestimmte Zeiterfahrungen außerhalb der Lohnarbeit machen. Ihre geistig-seelische und physische Verfassung sollte sich verbessern. Sie sollten Zeit haben, sich gewerkschaftlich und parteipolitisch zu engagieren und sich auch wieder mehr um ihre Familien kümmern können – weshalb zunächst erst einmal die Frauen nur acht Stunden täglich arbeiten sollten, damit sie eben noch Zeit für den Haushalt hatten.

Tatsächlich ist die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit seit der Hochphase der Industrialisierung beträchtlich. Jedoch ist nicht die heutige Situation die Ausnahme, sondern die Erwerbsarbeitszeiten der Industrialisierung waren die Ausnahme, das heißt, wir leben nicht heute in der Freizeitgesellschaft, sondern wir nähern uns eher wieder dem Normalzustand an und beenden die industriellen Erwerbsarbeitszeitexzesse. In seinem 2022 erschienenen Buch „Sie nannten es Arbeit“ analysiert der Sozialanthropologe James Suzman, wie und wie viel unsere Steinzeit-Vorfahren gearbeitet haben. Er schätzt, dass der Mensch als Jäger und Sammler etwa 15 bis 17 Stunden pro Woche tätig war, um Nahrung zu finden und den Rest der Zeit ohne Arbeit verbracht hat (vgl. Suzman 2022). Acht-Stunden-Tage und 40-Stunden-Wochen stellen also keine naturgegebene Arbeitsweise dar.

Doch die industrielle und kapitalistische Arbeitsweise hält sich hartnäckig. Im Jahr 1899 veröffentlichte der norwegisch-amerikanische Ökonom und Soziologe Thorstein Veblen seine Beobachtungen zur Klassengesellschaft der Industrialisierung, die noch bis heute gelten – jedoch unter geänderten Vorzeichen. In vor- und frühindustriellen Gesellschaften drückten sich Klassenunterschiede (obwohl sie auf materiellem Besitz und ererbten Positionen beruhen) am grundlegendsten in der Zeitznutzung aus: Der Zugang zur Freizeit (und damit zum Konsum) war das wich-

tigste Mittel der sozialen Differenzierung. Je größer der Besitz und je höher die Position waren, desto mehr Freizeit hatten die Menschen und zeigten sie auch, um ihre gesellschaftliche Position zu verdeutlichen.

Diese „Freizeitklasse“, wie Veblen sie nennt, war für ihren übermäßigen Konsum auf die Arbeitskraft der Menschen der „Arbeiterklasse“ angewiesen, die per Definition wenig Freizeit und ein viel niedrigeres Konsumniveau hatte. Die Menschen der Freizeitklasse nutzten ihre Zeit demonstrativ unproduktiv, aus dem Gefühl der Unwürdigkeit produktiver Arbeit und als Beweis für die finanzielle Fähigkeit, sich ein Leben im Müßiggang leisten zu können. So wurde Freizeit, als demonstrative Nicht-Arbeit, zum Indikator des sozialen Status, bis zum Exzess: Wenn reiche Leute Besuch empfangen, bezahlten sie Bedienstete dafür, demonstrativ nichts zu tun, um den sozialen Status zu markieren.

Mit dem Voranschreiten der Industrialisierung stiegen Produktivität, Einkommen und Freizeit (durch Erwerbsarbeitszeitverkürzung), sodass die demonstrative Freizeitverbringung an Wert verlor. Stattdessen übernahm der Konsum die Funktion des Markers des sozialen Status, zumal pro Tag maximal 24 Stunden in Freizeit verbracht werden können – Konsumausgaben jedoch keine Begrenzung nach oben haben. So fing auch die Freizeitklasse an, ihre freie Zeit für die Mehrung ihrer finanziellen Mittel zu verwenden. Der liberal-konservative schwedische Ökonom und Handelsminister Staffan Linder beschrieb das Ende dieser Entwicklung in seinem 1970 erschienen Werk über „Die gehetzte Freizeitklasse“. Dort stellte er fest, dass je wohlhabender eine Gesellschaft wird, die Freizeit umso weniger „freizeitlich“ wird, denn, Freizeit ist vor allem eines: Konsumzeit. Und das führt zu Freizeitstress, denn Konsum benötigt Zeit. Die Gesellschaft benötigt Freizeit als Zeit für Konsum, um das Bruttoinlandsprodukt zu steigern und somit weiteres Wirtschaftswachstum zu ermöglichen.

Linders Analyse weist darauf, dass der Grenznutzen von Freizeit parallel zum wachsenden Grenznutzen von Erwerbsarbeit steigt, was heißt, dass jede Freizeitminute mit immer mehr Waren und Dienstleistungen gefüllt werden muss. Entsprechend muss der Konsumprozess beschleunigt werden, indem schneller konsumiert, qualitativ hochwertigere Versionen eines Produkts oder einer Dienstleistung konsumiert werden oder indem mehr als eine Sache auf einmal konsumiert wird. In einer hochkonsumptiven Gesellschaft übersteigt der Zeitbedarf für Konsum jedoch die Verfügbarkeit von Zeit, was zum „Freizeitstress“ führt. Dies führt dazu, dass wir unsere Freizeit möglichst effizient gestalten wollen, wir beurteilen also die Qualität unserer Freizeit mit ökonomischen Maßstä-

ben. Der Politikwissenschaftler und DGfZP-Mitgründer Jürgen P. Rinderspacher nennt das die „infinitesimale Verwendungslogik der Zeit“: Jeder noch so kleine Zeitabschnitt muss produktiv genutzt werden. Individuell gesehen, ist es rational durchaus sinnvoll, die Intensität und Effizienz des Konsums zu erhöhen. Dies führt insgesamt zu einer sozialen Beschleunigung, wie sie Hartmut Rosa 2004 beschrieb, da wir kaum schneller, jedoch mehr Einheiten pro Zeit konsumieren.

In Zeitverwendungsdaten der Industrieländer der letzten 80 Jahre zeigt sich jedoch eine Gruppe, die ihre Erwerbsarbeitszeit verlängert hat: reiche Menschen mit den höchsten Einkommen. In einer Studie von 2009 stellte der britische Zeitforscher Jonathan Gershuny fest, dass Kapital in Form von Produktionsmitteln in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft keine große Rolle mehr spielt. Von Bedeutung ist Humankapital in Form von Wissen. Unternehmen müssen dieses in ihre Produktion einfließen lassen. Dadurch werden die höchsten Einkommen zunehmend durch Arbeit in wissensintensiven Berufen erzielt. Im Gegensatz zum Vermögen erzeugt das Humankapital aber nur durch die bezahlte Arbeit derjenigen, die es verkörpern, Einkommen. Das heißt, die höchsten sozialen Schichten arbeiten nun für Geld – und mögen das meistens auch, da wissensbasierte Erwerbsarbeit eine hohe intrinsische Motivation hat. Veblen auf den Kopf gestellt: Wer heute eine hohe soziale Position demonstrieren will, von dem oder der wird nicht erwartet, dass er oder sie demonstrativ Freizeit hat – sondern erwerbsarbeitet und keine Zeit hat. Eine Entwicklung, die bis zum berufsbedingten Burn-out-Syndrom reicht.

Und hier wird nun die Konfliktlinie zwischen Arbeitgebenden, die auf die Inkorporation des wissensbasierten Humankapitals angewiesen sind, um Profit zu generieren, und dem Humankapital selbst, nämlich den Arbeitnehmenden, klar. Denn: Das Leben ist zwar für ökonomische Analysen gut in Schlaf, (Erwerbs-)Arbeitszeit und Freizeit/Konsumzeit zu trennen, jedoch stellt die Realität der verschiedenen Lebenslagen mehr Ansprüche, als bloß eine Balance zwischen *Work* und *Life* herzustellen. Erwerbsarbeit ist ein Teil des Gesamtkontexts des Lebens, sowohl im Alltag als auch im Lebensverlauf. Und das Leben stellt verschiedene zeitliche Ansprüche: Frauen sollen zunehmend im Erwerbsarbeitsmarkt tätig sein, zugleich sollen Familien gegründet und müssen Kinder betreut werden, da nicht genügend Kita-Plätze zur Verfügung stehen. Menschen wollen ihre Zeit nutzen, um sich einzubringen und zu verwirklichen – sei es ehrenamtlich oder im eigenen Garten. Viel konsumiert werden muss auch, um das Wachstum weiter anzutreiben.

All dies benötigt Zeit. Und Zeitstress, das zeigen empirische Daten eindeutig, entsteht dann, wenn man sehr wenig Zeitautonomie hat, also die Dinge, die man tun *möchte* und tun *muss*, nicht sinnvoll organisieren kann (Gernig 2016). Zwar haben wir alle 24 Stunden am Tag, aber durch die gesellschaftlichen Zeitstrukturen können wir nicht beliebig mit unserer Zeit umgehen, besonders, wenn wir gemeinsame Zeiten mit anderen verbringen möchten. Die gesamte Lebenszeit erstreckt sich auf einem Kontinuum von fremdbestimmter bis selbstbestimmter Zeit. Freizeit bedeutet, selbstbestimmte Zeit zu haben und darin präferenzgesteuert zu handeln (Gernig 2010).

Auch Erwerbsarbeit kann zeitautonom erfolgen: Freie Zeit beschreibt eine *Zeitqualität*, während (Erwerbs-)Arbeit ein *Zeitinhalt* ist. Und der Alltag gelingt Menschen leichter, wenn sie selbst über den Gebrauch ihrer Zeit bestimmen können – und zwar innerhalb des gesellschaftlich gegebenen Rahmens im Alltag und Lebensverlauf. Die Menge an Zeitansprüchen steigt immer weiter und eine Studie von DGfZP-Mitglied Christiane Müller-Wichmann befand bereits 1984, dass das eigentliche Freizeitproblem der Mangel an Verfügungsmöglichkeiten über Zeit ist. Die Menschen haben durchaus „Bock auf Arbeit“, sie haben aber auch Bock auf ein gelingendes Leben und dazu benötigen sie, ebenso wie die Gesellschaft und die Wirtschaft, Verfügungsmöglichkeiten über Zeit. Betrachtet man das Leben so ganzheitlich, dann sind die aktuellen Forderungen der Arbeitnehmenden verständlich.

Wie eine neue Zeit-Balance gelingen kann, in der Menschen besser über ihre eigene Zeit verfügen können und die unterschiedlichen Lebensbereiche – Erwerbsarbeit, Carearbeit, soziales Engagement, Erholung und Muße – besser in Einklang bringen können, das ist das Thema dieser Ausgabe. Im Fokus sind dabei neue Zeit-Balancen im Alltagsleben, weniger aber die Frage, wie diese sich im Lebensverlauf verändern. Ein zeitpolitisches Modell für lebenslaufüberspannende Zeit-Balancen – Optionszeiten in atmenden Lebensläufen – ist in der DGfZP von Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger entwickelt worden.

*Stefan Boes* gibt zunächst einen Überblick über eine der zentralen zeitpolitischen Diskussionen, die aktuell geführt werden: die Diskussion über die Vier-Tage-Woche und kollektive Arbeitszeitverkürzung. In seinem Beitrag stellt er die zentralen Ergebnisse der bisherigen Pilotstudien vor, gibt einen Ausblick auf den bevorstehenden deutschen Test des Modells und fragt zugleich nach der Aussagekraft und den Limitationen solcher Untersuchungen.

*Philipp Frey* rückt im Anschluss zum einen den gewerkschaftlichen Zugang zur Vier-Tage-Woche in den

Vordergrund sowie die Bedeutung kollektiver Arbeitszeitreduzierung im Kontext des Klimawandels und der sozial-ökologischen Transformation. Frey sieht in der Vier-Tage-Woche die Möglichkeit, einen „emblematischen Konflikt“ auszutragen, der zu einer Erneuerung der Gewerkschaften und einer größeren Zeitgerechtigkeit beitragen kann, die insbesondere den Menschen zugutekommt, die im bestehenden Erwerbssystem aufgrund der Nicht-Bezahlung von Carearbeit sozial, ökonomisch und in ihrer Zeitverwendung benachteiligt sind.

*Friederike Hardering* setzt sich in ihrem Beitrag kritisch mit dem Generationenbegriff auseinander und erläutert die Wünsche und Arbeitsorientierungen der Generation Z, die, wie sich zeigen wird, oftmals erstaunlich wenig von früheren Generationen abweichen. Hardering zeigt auf, warum es den jüngeren Generationen dennoch so gut gelingt, eigene Interessen zu kommunizieren und inwiefern das zu einem Unterschied in der wissenschaftlichen und der öffentlichen Wahrnehmung dieser Generation beiträgt.

*Teresa Bücken* spricht im Interview über ihr Buch „Alle\_Zeit“, einem der meistdiskutierten Sachbücher des Jahres 2023, das mit dem NDR-Sachbuchpreis ausgezeichnet wurde. Bücken gehört zu den einflussreichsten Journalist:innen und den bekanntesten feministischen Stimmen in Deutschland. Ihr Buch hat einem breiten Publikum die Bedeutung von Zeitpolitik vor Augen geführt und aufgezeigt, dass die bestehenden Probleme im Umgang mit Zeit nicht individuell, sondern gesellschaftlich und politisch bedingt sind. Teresa Bücken, die auch Mitglied der DGfZP ist, hat mit Stefan Boes ausführlich über Arbeit, temporale Verantwortung und die Bedeutung freier Zeit gesprochen.

*Linda Budde* liefert in ihrem Beitrag theoretische und empirische Grundlagen, die nochmals in aller Deutlichkeit zeigen, dass überlange Arbeitszeiten weder individuell noch gesellschaftlich förderlich sind, da sie mit hohen Gesundheitsrisiken und entsprechenden wirtschaftlichen Folgen einhergehen. Sie diskutiert die Möglichkeit, in Deutschland eine gesetzliche Normalarbeitszeit einzuführen, die deutlich unter der aktuell geltenden Höchstarbeitszeit liegt.

*Frigga Haug* und *Silke Ohlmeier* gehen ebenfalls den sozialen Folgen der erwerbsorientierten Gesellschaft auf den Grund. Haug erläutert ihr prominentes Vier-in-einem-Modell, das zu einer Neubewertung des Arbeitsbegriffs, verbunden mit einer Aufwertung von Carearbeit, politischer und künstlerischer Arbeit beitragen soll. Gleichzei-



tig reflektiert sie die Entwicklung, die ihr Modell in der öffentlichen und wissenschaftlichen Rezeption bis heute durchlaufen ist.

Silke Ohlmeier hat mit ihrem 2023 erschienenen Buch „Langeweile ist politisch“ einen ganz neuen Blick auf das häufig missverstandene Thema der Langeweile freigelegt und mit ihrer soziologischen Analyse hohe Anerkennung in der psychologisch dominierten Langeweileforschung erhalten. Sie erläutert in ihrem Beitrag die Folgen der Erwerbszentrierung im Lebenslauf und die Gründe für die Schwierigkeit, sich in der Freizeit von der Produktivitätslogik des Erwerbssystems zu lösen.

Das Interview mit *Jürgen P. Rinderspacher* führt noch einmal zurück zur Diskussion um die Vier-Tage-Woche und stellt einen größeren Kontext in der Diskussion um den Sinn und die möglichen Risiken einer kollektiven Arbeitszeitreduzierung her. Rinderspacher benennt unter anderem die Gefahren, die mit einer weiteren Arbeitsverdichtung verbunden sein können, wenn die Vier-Tage-Woche unzureichend gestaltet ist, und betont, dass Arbeitszeitverkürzung das Risiko finanzieller Nachteile birgt. Daneben reflektiert er die Symbolkraft von Forderungen wie

der Vier-Tage-Woche in tariflichen und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen und beleuchtet sie aus zeitpolitischer Perspektive.

Abschließend fragt *Hartmut Seifert* danach, was frühere Arbeitszeitverkürzungen für die Debatte um die 32-Stunden-Woche lehren können. In seinem Beitrag zeigt er anhand historischer und aktueller Beispiele noch einmal deutlich, dass Arbeitszeitverkürzungen nicht nur die Länge der Arbeitszeit betreffen, sondern neue Strukturen der Arbeitszeit anstoßen, die die gesamte Arbeitsorganisation neu in Gang setzen können.

#### Literatur

Gernig, Björn/Carius, Florian (2010): Was ist Freizeitwissenschaft? (2. Aufl.) Aachen: Shaker.

Gernig Björn (2016): Zeitautonomie und Zeitstrukturen. In: Zeitpolitisches Magazin, 13, 29: 40-44.

Suzman, James (2022): Sie nannten es Arbeit. Eine andere Geschichte der Menschheit. München: C.H. Beck.

*Björn Gernig,  
Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik,  
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands*

STEFAN BOES

## Die Vier-Tage-Woche als globale Lösung für kollektive Arbeitszeitreduzierung?

### Ein Überblick über Erfahrungen weltweit

Neben allen Krisen, Kriegen und Katastrophen, die die Öffentlichkeit im Jahr 2023 beschäftigt haben, fand ein Thema immer wieder den Weg auf die Tagesordnung politischer, medialer und öffentlicher Debatten: die Vier-Tage-Woche. Das dürfte 2024 nicht anders werden, denn in Deutschland steht der erste systematische Test dieses Arbeitszeitmodells bevor. Es handelt sich dabei um den bisher zweitgrößten Pilotversuch zur Vier-Tage-Woche.

Die testweise Einführung in zahlreichen deutschen Unternehmen und Branchen reiht sich ein in eine inzwischen mehrjährige Versuchsreihe auf allen Kontinenten. Die Vier-Tage-Woche ist kein deutsches Thema, auch wenn es hierzulande besonders polarisiert. Auf der einen Seite gibt es euphorische Befürworter:innen, die kurzerhand behaupten, dass das Modell in allen Branchen funktioniert und die Erfolgsgeschichten bisheriger Pilotstudien dafür als Beweis dienen. Auf der anderen Seite gibt es Kritiker:innen, die die Arbeitszeit nicht verringern, sondern erhöhen wollen, um den Arbeitskräftebedarf zu sichern.

Nicht selten ist die Kritik an der Vier-Tage-Woche verbunden mit dem Verweis auf jüngere Beschäftigte, die angeblich nicht mehr leistungsbereit genug seien und daher zu mehr Arbeit motiviert werden müssten. Grautöne, Abwägungen und die schlichte Feststellung, dass das Modell in manchen Branchen erfolgreich sein kann, woanders aber etwas anderes besser funktionieren könnte, finden sich in der deutschen Debatte bisher selten. Dabei wird ebenfalls kaum zur Kenntnis genommen, wie vielseitig und flexibel die Vier-Tage-Woche bereits ausgestaltet ist. Die Vier-Tage-Woche gibt es nicht. Gleichwohl dient sie in Tarifauseinandersetzungen als Verhandlungsziel mehrerer Gewerkschaften, was von Arbeitgebern bisher vehement zurückgewiesen wird (siehe dazu auch das Interview auf Seite 25). Ungeachtet dieser Debatten zeigt die Realität, dass sich das Modell in zahlreichen Ländern etabliert und von vielen Unternehmen langfristig aufrechterhalten wird.

Dieser Beitrag dient zum einen dazu, einen Überblick über gegenwärtige und bereits durchgeführte Pilotversuche

zu geben und dabei zugleich die Aussagekraft und die Limitationen solcher Studien zu reflektieren. Insbesondere geht es mir aber darum, einen differenzierten Blick auf das Thema zu werfen, das häufig ohne Kenntnisnahme der bestehenden umfassenden Erfahrungen mit dem Modell verhandelt wird. Im Zuge dieser Auseinandersetzung, die an mehreren Stellen in dieser Ausgabe des Zeitpolitischen Magazins geführt wird, wird sich herausstellen: Die Diskussion um die Vier-Tage-Woche ist keineswegs nur eine Diskussion über die Länge von Arbeitszeit. Vielmehr geht es um die Frage, wie Arbeit transformiert werden muss, um der demografischen Entwicklung, dem Fachkräftemangel, der Ungleichheit in den Geschlechterverhältnissen, den veränderten Arbeitszeitwünschen sowie dem sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft gerecht zu werden und zukunftsorientiert begegnen zu können. Diese Diskussion ist ganz unabhängig vom konkreten Modell der Vier-Tage-Woche – das zeigen auch die andauernden teils emotionalen Diskussionen – unausweichlich.

### Risiko überlanger Arbeitszeiten

Um die Bedeutung, die Potenziale, aber auch die Risiken der Vier-Tage-Woche zu verstehen, bietet sich ein Blick auf die bisherigen Pilotversuche und Erfahrungen in unterschiedlichen Ländern an. In Spanien, Island, Japan, Südafrika, Australien, Großbritannien und den USA wurde die Vier-Tage-Woche bereits in größerem Umfang getestet. Einige dieser Versuche wurden von Kritik begleitet. Für Aufsehen sorgte vor allem das belgische Modell. Seit November 2022 gibt es in dem Land einen Rechtsanspruch. Beschäftigte können nun ihre Arbeit zwar an nur noch vier Tagen ausüben. Doch eine Arbeitszeitverkürzung ist damit nicht verbunden. Wer eine 40-Stunden-Woche hat, müsste in Belgien demnach zehn Stunden täglich arbeiten.

Dieses Modell, das mit einer Ausweitung der Arbeitszeit an vier Tagen und damit mit allen bekannten Gesundheitsrisiken überlanger Arbeitszeiten einhergeht (siehe dazu Seite 17 in dieser Ausgabe), wird in identischer oder ähnlicher Form auch in deutschen Firmen angewendet. Andere Unternehmen wiederum bieten auf Wunsch eine Vier-Tage-Woche an, die mit einer Reduzierung des Gehalts verbunden ist, was letztlich auf ein rechtlich längstes mögliches Teilzeitmodell hinausläuft. Auch der Test in Spanien war mit einer Gehaltsreduzierung verbunden.

Im Widerspruch dazu stehen die Ideen der derzeit einflussreichsten Organisation, die sich für die Vier-Tage-Woche einsetzt: *4 Day Week Global*. Die gemeinnützige Organisation aus Neuseeland initiiert zahlreiche Pilotprojekte, berät Firmen, unterstützt Forschung und knüpft ein weltweites Netzwerk rund um das Thema Vier-Tage-Woche. Im Som-

mer 2023 wurde *4 Day Week Global* vom Time Magazine zu den 100 einflussreichsten Unternehmen der Welt ernannt.

### Der britische Pilotversuch

Das bisher größte Experiment, das *4 Day Week Global* durchgeführt hat, ist der Test in Großbritannien. Von Juni bis Dezember 2022 hatten rund 2.900 Beschäftigte in 61 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen ihre Arbeitszeit reduziert. Das Gehalt blieb gleich. Auch die Leistung der Beschäftigten sollte möglichst nicht sinken. Die renommierte Soziologin und leitende Wissenschaftlerin des Projekts, Juliet B. Schor vom Boston College, sprach von einem „historischen Versuch“. Dem Guardian sagte sie: „Wir werden analysieren, wie Mitarbeiter auf einen zusätzlichen freien Tag reagieren, in Bezug auf Stress und Burn-out, Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Gesundheit, Schlaf, Energieverbrauch, Reisen und viele andere Aspekte des Lebens“ (Kollewe 2022).

Das britische Thinktank *Autonomy* hat den Pilotversuch gemeinsam mit dem Boston College und der Universität Cambridge wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Die zentralen Ergebnisse: Vier von zehn Beschäftigten gaben an, weniger gestresst zu sein als vor Beginn des Versuchs. Das Burn-out-Risiko sank um 71%. Angstzustände, Müdigkeit und Schlafprobleme nahmen ebenfalls ab, während sich die geistige und körperliche Gesundheit verbesserte. 54% der Beschäftigten fiel es außerdem leichter, Beruf und Haushalt zu vereinbaren. 60% gaben an, dass sie ihre bezahlte Arbeit besser mit ihren Care-Aufgaben vereinbaren konnten.

Die bessere Gesundheit und höhere Zufriedenheit wirkten sich auch auf den wirtschaftlichen Erfolg aus. Durchschnittlich stieg der Umsatz der beteiligten Unternehmen während der Testphase um 1,4%. Unternehmen hatten auch weniger Fehlzeiten zu beklagen: Im Testzeitraum ging die Zahl der Krankheitstage um rund zwei Drittel zurück (65%). Außerdem fiel die Zahl der Angestellten, die in dieser Zeit das Unternehmen verließen, um mehr als die Hälfte (57%). Inzwischen haben 56 von 61 Unternehmen die Vier-Tage-Woche verlängert. 18 Firmen entschieden bereits, dass sie das Modell langfristig behalten werden.

### Der isländische Pilotversuch

Zu ähnlichen Ergebnissen war bereits der Test in Island gekommen, einem der ersten großen Experimente mit der Vier-Tage-Woche, das von 2015 bis 2019 durchgeführt wurde. Dort hatten die Versuchsteilnehmer:innen ihre Arbeitszeit um vier bis fünf Stunden reduziert. Es stellte sich heraus, dass das Wohlbefinden der Menschen spürbar anstieg und sie weniger gestresst waren.



Weil sie sich besser fühlten, hatten sie nicht nur mehr Freizeit, sondern auch mehr Energie, um diese mit Hobbies, Treffen mit Freund:innen, Sport oder sonstigen Aktivitäten zu füllen. Viele Teilnehmer:innen erklärten, dass es ihnen jetzt leichter fiel, ihre Besorgungen zu erledigen. Sie verbrachten mehr Zeit mit der eigenen Familie. Sie kochten häufiger etwas Frisches und kümmerten sich verstärkt um eine gesunde Ernährung. Hausarbeit konnten sie leichter auch an Wochentagen erledigen. Einige Teilnehmer:innen berichteten, dass ihre Lebenszufriedenheit erhöhte, weil diese Aufgaben nun nicht mehr am Wochenende anfielen. Sie sagten auch, dass sie jetzt mehr Zeit für sich selbst hätten, um etwa Cafés zu besuchen oder Hobbys nachzugehen. Das alles wirkte sich wiederum positiv auf die Arbeitsleistung aus (vgl. Haraldsson/Kellam 2021), was als Beispiel dafür dienen kann, wie kürzere Arbeitszeit die Produktivität verbessert.

Ebenso wie in Island waren auch in Großbritannien Unternehmen aus ganz unterschiedlichen Branchen beteiligt: IT-Firmen, Werbeagenturen, Versicherungen, Finanzinstitute, Gesundheitsdienste, Non-Profit-Organisationen und produzierende Betriebe. Sogar ein Fish-und-Chips-Geschäft war dabei. Teilgenommen haben vor allem kleinere und mittlere Unternehmen mit bis zu 25 Angestellten. Rund ein Viertel der Firmen hat mehr als 50 Beschäftigte.

### Das 100-80-100-Prinzip

Diese Vielfalt bedeutet, dass die Organisatoren es mit ganz unterschiedlichen Anforderungen, Arbeitsweisen und Unternehmenskulturen zu tun bekamen. Die grundlegende Idee der Vier-Tage-Woche ist laut *4 Day Week Global* das 100-80-100 Prinzip. Das heißt: 100 % Gehalt, 80 % Arbeitszeit, 100 % Leistung. Von einem „One-Size-Fits-All“-Modell sehen die Organisatoren aber ab. So entschieden sich viele Firmen dafür, nur noch von Montag bis Donnerstag zu arbeiten. Andere, in denen fünf Werktage abgedeckt werden müssen, stellten ihren Angestellten frei, welchen Tag sei frei nahmen. Oder sie fanden einheitliche Lösungen für einzelne Teams. In anderen Firmen wiederum, etwa in Restaurants, war es sinnvoller, eine auf das Jahr betrachtete 32-Stunden-Woche einzuführen, mit längeren Arbeitszeiten im Sommer, und kürzeren im Winter. Entscheidend sei eine spürbare Arbeitszeitreduzierung bei gleichbleibendem Gehalt, heißt es in der Auswertung von *Autonomy* (vgl. Lewis u.a. 2023).

Die Vier-Tage-Woche ist also kein starres Modell, sondern vielleicht in erster Linie ein Framing: In der Auswertung des isländischen Pilotversuchs ist davon die Rede, dass die Vier-Tage-Woche eher ein gedanklicher Rahmen sei. Hinzu kommt, dass *4 Day Week Global* keiner Firma ihr

Modell aufzwingt und es auch nicht als Allheilmittel gegen sämtliche in der Gesellschaft bestehenden Zeit- und Fachkräfteprobleme versteht. Die Organisation bezeichnet die Vier-Tage-Woche als einen von vielen möglichen Ansätzen. Für sie ist entscheidend, dass es eine spürbare Arbeitszeitreduzierung ohne Einkommensverlust gibt.

### Zweifel am Aussagewert der Studien

Dass sich Unternehmen in den Pilotversuchen freiwillig auf das Modell einlassen, also eine Selbstselektion stattfindet, wirft aber auch methodische Fragen auf. Darauf weist der seit Jahren zur Vier-Tage-Woche forschende Philipp Frey vom Karlsruher Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse hin (siehe dazu auch Freys Beitrag auf Seite 9). Wenn nur Firmen mitmachen, die ohnehin Interesse an einer Einführung der Vier-Tage-Woche haben, erklärt das laut Frey zumindest teilweise, warum die Resultate so gut sind. Hinzu komme, dass zwar unterschiedliche, aber doch vor allem kleine und mittlere Unternehmen teilnehmen, die agiler sind als große Unternehmen und Konzerne. Es werde auch nicht untersucht, wie sich vergleichbare Firmen im Versuchszeitraum entwickeln, die keine Vier-Tage-Woche eingeführt haben. Aus wissenschaftlicher Sicht sei deshalb zu kritisieren, dass keine sauberen Vergleichsgruppen gebildet wurden.

Gleichzeitig weist Frey aber darauf hin, dass der Nutzen der Pilotstudien unbestritten sei. „*Die Pilotversuche sollen primär zeigen: Die Vier-Tage-Woche ist möglich, wenn guter Wille da ist.*“ Man könne nicht bestreiten, dass Unternehmen, die offen für das Modell sind, damit Erfolg haben. Die methodischen Einschränkungen würden mit begrenzten Ressourcen zusammenhängen. Die Projekte seien zivilgesellschaftlich getragen. Deshalb gebe es Limitierungen beim Forschungsdesign (vgl. Boes 2023).

Julia Backmann, wissenschaftliche Leiterin des deutschen Pilotversuchs, weist darauf hin, dass eine positive Haltung in der Geschäftsführung auch nicht automatisch bedeute, dass alle Angestellten die Vier-Tage-Woche gut finden. Bei der Auswertung würden außerdem nicht nur Einstellungen abgefragt, sondern objektive Ergebnisse gemessen, wie etwa die Umsatzentwicklung, Krankstände oder die Zahl der Kündigungen im Versuchszeitraum. Die Unabhängigkeit der wissenschaftlichen Begleitung sei ebenfalls nicht gefährdet, sagt die Professorin der Universität Münster. Das Pilotprojekt in Deutschland werde zwar von der Organisation *4 Day Week Global* initiiert, die eine positive Einstellung zur Vier-Tage-Woche habe. Die wissenschaftliche Begleitung erfolge aber ohne finanzielle Zuwendungen oder ergebnisorientierte Vorgaben (vgl. Boes 2023).

## Die Vier-Tage-Woche in Deutschland

Der Pilotversuch in Deutschland startet im Februar 2024 und läuft über sechs Monate. Bereits in der Vorbereitungsphase hatten rund 300 Unternehmen Interesse signalisiert. Nun werden 45 Organisationen teilnehmen. Die größte Teilnehmergruppe stellen IT-Unternehmen (14%) und Beratungsfirmen (12%), gefolgt von Einzelhandel und Gastronomie (11%) und der Immobilien- und Baubranche (10%). Daneben sind mehrere Handwerksbetriebe, Energieversorger, Anwaltskanzleien, Steuerberatungen, Industriebetriebe und Gesundheitsanbieter vertreten. Auch einige gemeinnützige Einrichtungen und Behörden nehmen an dem Test teil.

Dass es hierzulande erst jetzt zu einem Pilotversuch kommt, bedeutet aber nicht, dass Deutschland spät dran ist. Im Gegenteil handelt es sich bei dem bevorstehenden Experiment um die erste nicht-englischsprachige Pilotstudie. Reichlich Erfahrung mit dem Modell gibt es ohnehin bereits. Der Unternehmer und Berater Martin Gaedt hat in seinem Buch „4 Tage Woche“ 151 Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zusammengetragen, die mit dem Modell bereits erfolgreich sind (vgl. Gaedt 2023). Zwar unterscheiden sich die Unternehmen auch hier bei der Gestaltung des Modells. Alle setzen aber auf drei Tage Freizeit und ein gleichbleibendes Gehalt. Gaedt machte mit seinen Firmenporträts nicht nur deutlich, dass die Vier-Tage-Woche prinzipiell in Bereichen umsetzbar ist, wo viele es nicht für möglich halten, etwa in der Pflege, in Bäckereien, Hotels und Frisörgeschäften.

Darüber hinaus wird Arbeitszeitverkürzung häufig als Lösung für nachhaltigeres Wirtschaften und besseren Klimaschutz gesehen. Auch dafür findet Gaedt Belege: Eine Straßenbaufirma aus Wien habe mit einer Vier-Tage-Woche in zehn Monaten 72 Tonnen CO<sup>2</sup> und 160.000 € Benzin- und Wartungskosten eingespart. Weil die Fahrzeuge nur noch an vier Tagen Baustellen anfahren und freitags auf den Parkplätzen bleiben, konnte eine Strecke von mehr als 200.000 km vermieden werden, rechnet das Unternehmen vor. Es leistete trotzdem den gleichen Arbeitsumfang und erzielte den gleichen Umsatz wie im Vorjahr (vgl. Gaedt 2023: 256).

Betont werden muss aber, dass diese Beispiele nicht automatisch für eine Übertragbarkeit auf alle Unternehmen der entsprechenden Branchen sprechen. Auch ist es unwahrscheinlich, dass alle Unternehmen im Zuge

der Einführung der Vier-Tage-Woche ihre Arbeitsprozesse so anpassen können, dass das Modell zur notwendigen Steigerung der Produktivität führt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen aber, welche Möglichkeiten das Modell bietet: Nicht nur führte es in den genannten Beispielen zu mehr persönlichem Wohlbefinden, besserer Gesundheit und einer leichteren Vereinbarkeit mit privaten Care-Aufgaben. Die mit der Einführung einer Vier-Tage-Woche verbundenen und zwingend notwendigen inneren, qualitativen Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung und Organisationskulturen führten vielfach zu einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden. Das Modell gibt damit eine Antwort auf die Frage, wie Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung leistungsfähiger werden können. Daneben gibt es messbare Klimaersparnisse bei Unternehmen, was die Vier-Tage-Woche zu einem wichtigen Baustein in der sozial-ökologischen Transformation machen könnte.

Dass die Vier-Tage-Woche flexibel genug ist, um unterschiedlichen betrieblichen und persönlichen Ansprüchen gerecht zu werden, aber auch konkret genug, um von Gewerkschaften als Ziel adressiert zu werden, lässt es unwahrscheinlich erscheinen, dass das Modell bei dem gegenwärtigen weltweiten Impact in absehbarer Zeit wieder von der Bildfläche verschwinden wird.

### Literatur

Boes, Stefan (2023): Große Pilotstudie zur Viertagewoche. Welchen Aussagewert hat das Experiment? In: Redaktionsnetzwerk Deutschland: <https://www.rnd.de/beruf-und-bildung/4-tage-woche-welchen-aussagewert-hat-das-experiment-in-deutschland-DKQXQND5CFGRZCX5V545BK6CEQ.html> (Abfrage 29. 11. 2023)

Gaedt, Martin (2023): 4 Tage Woche. Mehr Gesundheit, Freizeit und Lebensqualität. Mehr Produktivität, Umsatz und Bewerbungen. Berlin: Provotainment.

Haraldsson, Guðmundur D. / Kellam, Jack (2021): Going Public. Iceland's journey to a shorter working week. In: Autonomy (Hrsg.): <https://autonomy.work/portfolio/icelandswv/> (Abfrage: 29. 11. 2023)

Lewis, Kyle / Stronge, Will / Kellam, Jack / Kikuchi, Lukas (2023): The results are in. The UK's four-day week pilot. In: Autonomy (Hrsg.): <https://autonomy.work/portfolio/uk4d-wpilotresults/> (Abfrage 29. 11. 2023)

Kollewe, Julia (2023): Thousands of UK workers begin world's biggest trial of four-day week. In: The Guardian: <https://www.theguardian.com/business/2022/jun/06/thousands-workers-worlds-biggest-trial-four-day-week> (Abfrage: 29. 11. 2023)

*Stefan Boes,  
Redaktionsleiter des Zeitpolitischen Magazins*

PHILIPP FREY

## Die Vier-Tage-Woche als sozial-ökologisches Leuchtturmprojekt

Vor dem Hintergrund der rapide eskalierenden Klimakrise, der zunehmenden sozialen Polarisierung und Desintegration und der scheinbaren Ohnmacht der Apologeten des grünen Kapitalismus, aus denen sich die Ampel-Regierung rekrutiert, bleibt die Formierung eines Gegenprojektes, das die Reproduktion der (Über-)Lebensbedingungen der Menschheit auf emanzipatorische Weise abzusichern vermag, dringlich. Zentral ist dabei die Frage ökonomischer Reorganisation mit dem Ziel sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit. Dabei verlangen tiefgreifende Eingriffe in unsere wirtschaftliche Organisationsweise nach breiten gesellschaftlichen Bündnissen, die die Eigentumsmacht der Kapitalist:innen durch eine Ausweitung demokratischer Mitbestimmung über Arbeitsverhältnisse und Unternehmenspolitik einzuschränken vermögen.

Entscheidend ist hierbei die Zusammenführung verschiedener gesellschaftlicher Machtressourcen: der betrieblichen Macht der Beschäftigten, wirtschaftliche Prozesse zu stören und zu unterbrechen; der gesetzgeberischen Macht progressiver Parteien, die Rahmenbedingungen ökonomischen Handels zu verschieben und Märkte umzuformen; und der diskursiven Macht zivilgesellschaftlicher Gruppen, von der Klimagerechtigkeitsbewegung über feministische Gruppen bis zu den Kirchen, die Formierung eines neuen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Common Sense in der öffentlichen Debatte zu befördern und öffentliche Unterstützung für radikale Reformen zu organisieren (Dörre 2021).

### Die Vier-Tage-Woche als symbolischer Konflikt

Die Zusammenführung dieser Ressourcen wird gerade durch die relative Schwäche der Gewerkschaften zu einer zentralen strategischen Herausforderung. Angesichts kulturell-habitueller Hürden und organisatorischer Eigenlogiken muss diese Zusammenführung bewusst hergestellt und betrieben werden. Dabei bedarf es Leuchtturmprojekten, die als gemeinsames Ziel, als eine Art gegenhegemoniale Klammer dienen können. In den Kämpfen für die erfolgreiche Implementierung solcher Leuchtturmprojekte können bündnispolitische Kristallisationspunkte entstehen und wechselseitig solidarische Beziehungen ausgebildet werden, die potenziell für weitere – und weitreichendere – Transformationsprojekte mobilisiert werden können.

Der Kampf um eine Vier-Tage-Woche und eine kurze Vollzeit im Rahmen von 24 bis 32 Wochenarbeitsstunden bei vollem Lohnausgleich und notwendigem Personalausgleich kann ein solches Leuchtturmprojekt sein (vgl. Srnicek/Williams 2016). Für Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen in Betrieb und Gesellschaft stellen Arbeitszeitverkürzungen einen Weg dar, eine bessere ökonomische Teilhabe an ihrer steigenden Produktivität zu organisieren, ihre Lebensbedingungen qualitativ zu verbessern und mit der Etablierung eines „Neuen Normalarbeitsverhältnisses“ (Riexinger/Becker 2017) das Kräfteverhältnis auf dem Arbeitsmarkt zugunsten der Beschäftigten zu verschieben und Souveränität hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu erreichen. Da die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung generationenübergreifend von einer breiten Mehrheit der Beschäftigten geteilt wird (Lott/Windscheid 2023), bietet sich hier die Chance, einen emblematischen Konflikt zu schaffen und sich als Gewerkschaftsbewegung zu erneuern.

### Großer Rückhalt für kürzere Arbeitszeiten

Der sich herausbildende Konflikt wird kein einfacher sein. Jedoch gibt es wenige grundsätzliche Forderungen der Gewerkschaftsbewegung, die sich eines derart breiten gesellschaftlichen Rückhalts erfreuen: Parteipolitisch gehört die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen zum Kernrepertoire der Parteien links der Mitte. Das gilt insbesondere für die Linkspartei, grundsätzlich aber auch für die SPD, deren Parteijugend die Forderung nach einer 25-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich innerparteilich durchsetzte, wie auch die Grünen. Auch hier gilt, dass eine Übersetzung grundsätzlicher Beschlusslagen in parteipolitische Unterstützung in konkreten Konflikten nicht garantiert ist – signifikante Teile des progressiven Parteienspektrums weisen aber zumindest eine Offenheit für die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen auf.

Dank erfolgreicher Feldversuche (vgl. Frey 2023) ist die mediale Aufmerksamkeit für das Thema jedenfalls groß, und auch weite Teile der Zivilgesellschaft stehen der Forderung offen gegenüber: Aus feministischer Perspektive bieten (Lohn-)Arbeitszeitverkürzungen die Chance, Lohn- und Sorgearbeit gleichmäßiger zu verteilen und so insbesondere weiblichen Beschäftigten einen Weg aus der Teilzeitfalle bei gleichzeitig verbesserter Vereinbarkeit von



Familie und Beruf zu bahnen. Gleichzeitig bietet die Debatte zu Arbeitszeitverkürzungen auch die Gelegenheit, die Fixierung des öffentlichen Diskurses auf Lohnarbeit als primäre Arbeitsform in Frage zu stellen (vgl. Weeks 2011) und eine Aufwertung anderer Arbeitsformen zu propagieren, wie sie etwa in dem 4-in-1-Konzept von Frigga Haug konzipiert wurde (siehe Seite 20 in dieser Ausgabe).

Gerade vor dem Hintergrund der ungerechten Verteilung von Sorge- und Lohnarbeit beweist sich, wie sehr Arbeitgeberverbände an der gesellschaftlichen Realität vorbeiaargumentieren: Faktisch liegt die durchschnittliche Arbeitszeit in Folge der massiv gestiegenen Teilzeitbeschäftigung bereits heute bei nur etwa 30 Stunden. Allerdings erfolgte diese Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, d. h. auf dem Rücken der Beschäftigten und insbesondere auf dem Rücken von Frauen, die ihre private Sorgearbeit durch Arbeitszeitverkürzungen ermöglichen. In Pflege- und Lehrberufen arbeitet bereits die Mehrheit der Beschäftigten in Teilzeit, weil längere Arbeitszeiten zu belastend sind.

Die Aufwertung von Sorgebeziehungen durch Arbeitszeitverkürzungen kann dabei Anschlussfähigkeit in konservative und religiöse Milieus herstellen. Erinnert sei an den Slogan der DGB-Kampagne für die Fünf-Tage-Woche: „Samstags gehört Vati mir“ und die aktuellen Positionen der katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) und des evangelischen Dienstes in der Arbeitswelt (KdA). Heutzutage tritt neben die Stärkung der Familie auch das Motiv der Bewahrung der Schöpfung im Sinne einer Sabbat-Ökonomie, die Produktivitätsfortschritte in den Dienst des guten Lebens statt beschleunigter Akkumulation zu stellen sucht. Die Frage, ob steigende Produktivität in weiteres Wirtschaftswachstum und entsprechend steigenden Ressourcenverbrauch übersetzt wird, oder ob stattdessen Zeitwohlstand ausgeweitet wird, ist wiederum zentral für die Bekämpfung der Klimakrise. Damit kann die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen einen Konvergenzpunkt für Bündnisse von Gewerkschafts- und Klimagerechtigkeitsbewegung darstellen (Liebig 2021).

Arbeitszeitverkürzung und eine neue Arbeitsteilung bzw. Arbeitsverteilung berühren schlussendlich elementare Fragen von Gerechtigkeit, Solidarität und der Aufhebung vielfacher gesellschaftlicher Spaltungen. Überarbeit und Unterbeschäftigung sind ein Risiko für die Demokratie. Sie nähren oft Ressentiments gegenüber Minderheiten, führen zu politischer Abstinenz oder zur Orientierung auf autoritäre politische „Lösungen“.

## Erfolgreiche Großversuche: Arbeitszeitverkürzung schafft und sichert gute Arbeit

Arbeit hat für die Menschheit und für jede:n Einzelne:n eine große Bedeutung. Dabei geht es längst nicht nur um Erwerbsarbeit, sondern auch um die Nichterwerbsarbeit: die Fürsorge und die Pflege von Angehörigen, von Freund:innen, die ehrenamtliche in der Gewerkschaft oder im Sportverein, die Arbeit an und in der Demokratie und vieles andere. Die Länge der Erwerbsarbeitszeit ist vor allem eine Machtfrage: Während der Arbeitszeit unterliegt der Arbeiter ebenso wie die Ingenieurin, die angestellte Ärztin ebenso wie der Journalist dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Je länger die Arbeitswoche, desto länger entscheiden die Kapitaleigentümer:innen und ihre Manager:innen über das Tun und Lassen der Menschen, desto länger leben diese nicht selbstbestimmt und desto höher ist der Profit, der aus der fremdbestimmten Arbeit gezogen wird. Und je länger der Arbeitstag, desto kürzer ist die eigene Zeit, desto geringer sind die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung, der Bildung und Emanzipation sowie der gesellschaftlichen und politischen Partizipation.

Weniger Arbeit für den gleichen Lohn – die 32-Stunden-Woche fordert gegenwärtig die IG Metall für die Beschäftigten der Stahlindustrie. Die Begründung dieser grundlegenden Forderung: Arbeitszeit ist nicht nur eine ökonomische Kategorie, sondern hat soziale, ökologische, demokratische und kulturelle Dimensionen vor allem dann, wenn die unbezahlte familiäre Care-Arbeit, ehrenamtliche Arbeit, Weiterbildung und politische Arbeit an der Demokratie als Ziele einbezogen werden. Das ist in den Gewerkschaften unstrittig. Es geht der politischen und gewerkschaftlichen Arbeiter:innenbewegung seit mehr als 200 Jahren um selbstbestimmte Zeit der Individuen, um Gerechtigkeit, kulturelle Teilhabe und Demokratie.

Gleichzeitig geht es um eine soziale Rahmung der ökologischen Transformation: Angesichts des geringeren Personalbedarfs moderner und nachhaltiger Produktionsanlagen, wie etwa modernen Lichtbogenöfen zur Stahlproduktion, sind Arbeitszeitverkürzungen in der Stahlindustrie wie auch in der Automobilindustrie (vgl. hierzu Candeias/Krull 2022) ein zentrales Mittel der Beschäftigungssicherung und damit der sozialen Absicherung in der Transformation in Richtung einer nachhaltigeren industriellen Produktion.

Bei Arbeitszeitverkürzung handelt es sich zugleich um eine solidarische Forderung, zielt sie doch auch auf die

Überwindung der Ungerechtigkeit zwischen älteren und jüngeren, zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten: Prekäre Beschäftigung in kurzer Teilzeit, Minijobs und Praktika sind vor allem jung und weiblich. Ohne Verkürzung und faire Teilung der Arbeitszeit ist Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und eine Verbesserung der Lage der prekär Beschäftigten sowie der sogenannten „Stillen Reserve“ und deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben nicht möglich.

Das Bemühen um Arbeitszeitverkürzung stößt wegen des emanzipatorischen Charakters seit jeher auf den erbitterten Widerstand der ökonomisch und politisch Herrschenden, es handelt sich um eine zentrale Machtfrage. Andererseits existiert das Potenzial für ein breites gesellschaftliches Bündnis für solche Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitsumverteilung: Gewerkschaften allein werden die Auseinandersetzung für Arbeitszeitverkürzungen nicht für sich entscheiden können, sondern brauchen dafür immer gesellschaftlichen Rückenwind. Wenn es gelingt, die Machtressourcen von Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und progressiven Parteien zu bündeln, kann die gegenwärtige Renaissance der Arbeitszeitpolitik zu einem gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Aufbruch beitragen.

#### Literatur

Candeias, Mario / Krull, Stephan (Hrsg.) (2022): Spurwechsel. Studien zu Mobilitätsindustrien, Beschäftigungspotenzialen und alternativer Produktion. Hamburg: VSA

Dörre, Klaus (2021): Gewerkschaften in der Großen Transformation – konservierende oder transformierende Interessenpolitik? In: Flore, Manfred / Kröcher, Uwe / Czycholl, Claudia (Hrsg.): Unterwegs zur neuen Mobilität. Perspektiven für Verkehr, Umwelt und Arbeit. München: Oekom: 225-246.

Frey, Philipp (2023): Die Vier-Tage-Woche im Vereinigten Königreich. In: Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.): [https://www.rosalux.de/fileadmin/rls\\_uploads/pdfs/Artikel/6-23\\_Onl-Publ\\_Die\\_Vier-Tage-Woche.pdf](https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Artikel/6-23_Onl-Publ_Die_Vier-Tage-Woche.pdf) (Abfrage: 29. 11. 2023)

Liebig, Steffen (2021): Arbeitszeitverkürzung als Konvergenzpunkt? Sozial-ökologische Arbeitskonzepte, Wachstumskritik und gewerkschaftliche Tarifpolitik. Frankfurt am Main: Campus

Lott, Yvonne / Windscheid, Eike (2023): 4-Tage-Woche. Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. In: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut (Hrsg.), Policy Brief Nr. 79: [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008610/p\\_wsi\\_pb\\_79\\_2023.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008610/p_wsi_pb_79_2023.pdf) (Abfrage: 29. 11. 2023)

Riexinger, Bernd / Becker, Lia (2017): For the many, not the few: Gute Arbeit für Alle! In: Sozialismus.de Supplement zu Heft 9/2017: [https://www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/pdf/Supplements/Sozialismus\\_Supplement\\_2017\\_09\\_Riexinger\\_Becker\\_NAV.pdf](https://www.sozialismus.de/fileadmin/users/sozialismus/pdf/Supplements/Sozialismus_Supplement_2017_09_Riexinger_Becker_NAV.pdf) (Abfrage 29. 11. 2023)

Srnicek, Nick / Williams, Alex (2016): Die Zukunft erfinden. Postkapitalismus und eine Welt ohne Arbeit. Berlin: Edition Tiamat.

Weeks, Kathi (2011): The Problem with Work. Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries. Durham: Duke University Press

*Philipp Frey,*

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse in Karlsruhe, Research Affiliate beim britischen Think Tank Autonomy*

## DGfZP in den Sozialen Medien

Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik ist auch in den sozialen Medien vertreten.

Folgen Sie der DGfZP bei  <https://x.com/Zeitpolitik> und  <https://linkedin.com/company/dgfzp>

Geteilt werden Anregungen zu den Themen Zeit und Zeitpolitik sowie Hinweise unserer Mitglieder auf Veranstaltungen oder Veröffentlichungen. Die Accounts werden derzeit von unseren Vorstandsmitgliedern

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

[elke.grosser@zeitpolitik.de](mailto:elke.grosser@zeitpolitik.de) und [stefan.boes@zeitpolitik.de](mailto:stefan.boes@zeitpolitik.de).

FRIEDERICKE HARDERING

# Die Generation Z und die Bedeutung von Arbeit: Über die Arbeitsorientierungen der Generationen

## Einleitung<sup>1</sup>

Wie tickt die junge Generation? Die Frage nach den Arbeitsorientierungen und Wünschen der jungen Generation treibt Unternehmen gegenwärtig um. Besonders der Mangel an Fachkräften sorgt dafür, dass Unternehmen die Ansprüche jüngerer Beschäftigter verstehen möchten. Folgt man Medienberichten und Diskussionen auf Social Media, scheint es fraglos, dass die Generation Z, zu der die von 1995 bis 2010 Geborenen zählen, andere Ansprüche an Arbeit formuliert.<sup>2</sup> Zu ihren Forderungen zähle der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance, weniger Arbeit und mehr Freizeit. Doch unterscheidet sich die Gen Z fundamental von anderen Generationen? Und ist das Generationenkonzept empirisch tragfähig?

Generationenunterschiede sind auch vor der Diskussion über die Generation Z medial stark thematisiert worden, insbesondere bei den Millennials bzw. der Generation Y (Geburtsjahrgänge zwischen 1980 und 1995). Bei dieser Generation wurde vor allem ihr Wunsch nach einer sinnhaften Tätigkeit in den Fokus gerückt (Hurrelmann/Albrecht 2014). Viele der Argumente, die die Andersartigkeit der Generation Y im Vergleich zu Vorgängergenerationen akzentuiert haben, finden sich nun auch für die Generation Z. Beiden werden der Wunsch nach Work-Life-Balance und eine andere Arbeitsethik nachgesagt. Für die Generation Y zeigt sich, dass sie viele Einstellungen mit den Generationen der Baby Boomer und der Generation X teilt (Schröder 2018) und ähnliche Wünsche an den Sinn in der Arbeit formuliert (Hardering 2018). Ähnlich wie bei anderen nachrückenden Generationen zeigt sich der übergreifende gesellschaftliche Trend einer höheren Bedeutung der Freizeit und einer geringeren Wichtigkeit des Lebensbereichs Arbeit. Wenn Unterschiede zwischen Generationen gering ausfallen und innerhalb einer Generation ausgeprägt sind, ist die Rede von einer einheitlichen Generation problematisch. Daher ist das Ziel des Beitrages, die aktuelle medial geführte Diskussion über die Generation Z wissenschaftlich einzuordnen. Dazu werden die methodischen Herausforderungen der Generationenforschung beleuchtet. Anschließend wird auf die Datenlage zu Generationsunterschieden eingegangen. Bei

einer Betrachtung der Wünsche der Generation Z an die Arbeitswelt zeigt sich, dass diese sich nur unwesentlich von denen anderer Beschäftigtengruppen unterscheiden: Vielmehr handelt es sich um allgemeine Beschäftigtenwünsche wie Arbeitsplatzsicherheit oder Work-Life-Balance. Zudem zeigt sich auch bei der Generation Z der sich seit längerem abzeichnende generationsübergreifende Trend eines Bedeutungsgewinns der Freizeit. Abschließend werden Maßnahmen aufgezeigt, wie Unternehmen Beschäftigtenwünsche einbeziehen können.

## Was ist eine Generation? Konzept und Kritik

Der Generationenbegriff ist im alltäglichen Sprachgebrauch fest verankert und erscheint intuitiv: Bestimmten aufeinanderfolgenden Geburtsjahrgängen wird eine gemeinsame Generationenbezeichnung zugewiesen. Dennoch ist die einfache Zuordnung von bestimmten Geburtskohorten zu Generationsbezeichnungen problematisch, da zum ursprünglichen soziologischen Generationenverständnis nach Karl Mannheim auch eine gemeinsame prägende Lebenserfahrung dazugehört. Die bloße Zugehörigkeit zu einer Alterskohorte ist kein hinreichendes Kriterium.

Ein weiteres Problem der Debatte über Generationen besteht darin, dass viele Studien existieren, die vermeintliche Generationenunterschiede proklamieren. Allerdings können sie oftmals aufgrund ihres methodischen Designs keine Aussagen über Generationsunterschiede treffen, denn es sind Querschnittstudien, die nur Einstellungen zu einem spezifischen Zeitpunkt abbilden. Diese lassen keine Aussagen über Generationenunterschiede im engeren Sinne zu, da es sich bei den festgestellten Unterschieden auch um Alterseffekte oder um Effekte des allgemeinen gesellschaftlichen Wandels handeln kann.

Um tatsächlich Generationseffekte zu identifizieren, sind Zeitreihendaten notwendig, um Einstellungsveränderungen über die Zeit abbilden zu können. Allerdings gibt es nur wenige Studien, die dieses Vorgehen nutzen oder auf Alterseffekte kontrollieren. Auf Basis von Daten des sozioökonomischen Panels zeigt Schröder, dass sich unter Kontrolle von Perioden- und Alterseffekten kaum Unterschiede bei den Einstellungen deutscher Nachkriegskohorten finden lassen. Zugespitzt formuliert er: „*Es gibt in Deutschland keine Generationen*“ (Schröder 2018: 491).

1 Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte und angepasste Fassung des gleichnamigen Artikels im BKK Gesundheitsreport 2023.

2 Die zeitliche Zuordnung der Generation ist vielfach unterschiedlich.



In eine ähnliche Richtung argumentiert die Studie von Wong u. a., die zeigt, dass sich bei einem Vergleich von Babyboomern, Generation X und Generation Y die in den Medien und der Managementliteratur auftauchenden Stereotypen nicht bestätigen lassen (Wong u. a. 2008). Bei den wenigen Unterschieden der drei Generationen sehen sie eher einen Alters- als einen Generationseffekt.

Twenge u. a. (2010) zeigen, dass die Bedeutung von Freizeit über die Generationen der Baby Boomer, Generation X und Y leicht zunimmt und die Zentralität der Arbeit abnimmt. Weiterhin zeigen sie, dass altruistische Orientierungen, die vor allem der Generation Y zugeschrieben werden, bei dieser Generation nicht höher ausgeprägt sind als bei Vorgängergenerationen. Die hier genannten vergleichenden Studien kritisieren entweder die Generationsthese aufgrund mangelnder empirischer Evidenz oder sehen als stärkste Veränderung des Vergleichs die wachsende Bedeutung von Freizeit in nachrückenden Generationen. Allerdings werden in den Vergleichen nicht die Generation Z, sondern nur frühere Generationen berücksichtigt.

### Wünsche und Arbeitsorientierungen der Generation Z

Die Generation Z wird als selbstbewusste, beharrliche und technologieaffine Generation beschrieben. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und einer daraus folgenden besseren Verhandlungsposition wird ihre selbstsichere Haltung hervorgehoben (Barhate/Dirani 2022). Mit Blick auf die Erwartungen an Teamarbeit ist der Wunsch nach sozialem Kontakt einer unterstützenden Arbeitskultur ausgeprägt; gleichzeitig leiden sie, wenn die Teamarbeit ineffektiv ist. Weiterhin sind Stabilität und Sicherheit für die Generation wichtig, Grundlage dafür sind ein faires Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit (Barhate/Dirani 2022). Die Wünsche der Generation Z werden medial häufig als anders und neuartig im Vergleich zu anderen Generationen bezeichnet. Doch schaut man sich die Wünsche an, findet man bekannte Arbeitsorientierungen wie Work-Life-Balance bzw. Zeit für die Familie und Hobbies sowie den Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz, Spaß und einer attraktiven Organisationskultur. Vergleicht man diese Wünsche mit denen der Generation Y, so gibt es deutliche Übereinstimmungen bei der Sicherheitsorientierung sowie bei der Work-Life-Balance und der geringeren Zentralität von Arbeit. Diese Übereinstimmungen deuten darauf hin, dass hier jenseits generationaler Unterschiede der allgemeine gesellschaftliche Wandel hin zu einer größeren Freizeitorientierung zu beobachten ist. Es zeigt sich, dass die in Studien über die Generation Z

genannten Wünsche sich auch in anderen Generationen wiederfinden und es sich im Wesentlichen um bekannte Arbeitnehmer:innenwünsche handelt.

### Betriebliche Maßnahmen: Akzentuierung von Gemeinsamkeiten und Gesundheitsförderung

Zusammengenommen bietet die Datenlage wenig Anlass dafür, generationenspezifische Angebote für Mitarbeitende zu entwickeln. In betrieblichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung ist es wichtiger, ein adäquates Wissen über stereotypisierende Generationenvorstellungen und die mangelnde Evidenz der Generationenunterschiede zu vermitteln (Weeks/Schaffert 2019). Betriebliche Maßnahmen wie Workshops oder Vorträge können dazu dienen, dieses Wissen über Stereotype zu vermitteln und eine verbesserte Kommunikation zwischen den Altersgruppen zu ermöglichen (Hardering 2018). Weiterhin ist wichtig, auf Gemeinsamkeiten von Beschäftigten verschiedener Altersgruppen einzugehen. Betriebliche Maßnahmen, die auf die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zielen, sollten danach nicht auf einzelne Generationen oder Altersgruppen fokussieren, sondern Arbeitsbedingungen fördern, die über unterschiedliche Beschäftigtengruppen und Lebensphasen hinweg gesundes und persönlichkeitsförderndes Arbeiten ermöglichen.

### Fazit

Der Beitrag zeigt, dass es einen Unterschied zwischen der öffentlichen Diskussion und der wissenschaftlichen Forschung über Generationenunterschiede gibt. Neben dem Befund, dass sich in einigen Studien Hinweise für einen Bedeutungsgewinn der Freizeit und Work-Life-Balance über nachrückende Generationen findet, zeigen sich in aussagekräftigen Studien entweder gar keine oder nur geringe Unterschiede zwischen den Generationen. Auch die Generation Z unterscheidet sich demnach nicht oder nur unwesentlich von den Vorgängergenerationen.

Diese kritische Bewertung des Generationenkonzeptes steht in Widerspruch zu der Wahrnehmung vieler Menschen, die Generationenunterschiede in ihrer Lebenswelt erleben. Tatsächlich artikulieren junge Menschen gegenwärtig ihre Wünsche an Arbeit anders und selbstbewusster. Dazu tragen gesellschaftliche Wandlungsprozesse wie der Fachkräftemangel und Social Media bei. Die Wahrnehmung der Andersartigkeit der Generation Z kann also auf Alterseffekten und dem allgemeinen gesellschaftlichen Wandel basieren.

Insgesamt legen die Ausführungen nahe, den Fokus stärker auf allgemeine Beschäftigtenorientierungen und Erwartungen an gute Arbeit auszurichten und nicht auf die

Unterschiede einzelner Gruppen zu fokussieren. In der Forschung über gute Arbeit finden sich zahlreiche Faktoren, die von Beschäftigten unterschiedlicher Generationen als wünschenswert erachtet werden: Hierzu zählt ein faires Gehalt, ein sicherer Arbeitsplatz, eine gute Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, eine angenehme Arbeitsatmosphäre, Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, eine sinnvolle Arbeitsaufgabe sowie zeitliche und räumliche Flexibilität. Diese Faktoren können helfen, gesundes Arbeiten in Unternehmen zu fördern.

#### Literatur

Barhate, Bhagyashree / Dirani, Khalil M. (2022): Career aspirations of generation Z: A systematic literature review. In: EJTD, 46: 139–57.

Hardering, Friedericke (2018): Die Sinnsuche der Generation Y. Zum Wandel von Ansprüchen an den Sinn (in) der Arbeit. In: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Meyer, Markus (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit. Berlin: Springer: 75–83.

Hurrelmann Klaus / Albrecht Erik (2014): Die heimlichen Revolutionäre: Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.

Schröder, Martin (2018): Der Generationenmythos. In: KZfSS, 70: 469–494.

Twenge, Jean M. / Campbell, Stacy M. / Hoffmann, Brian J. / Lance, Charles E. (2010): Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. In: JOM, 36: 1117–1142.

Weeks, Kelly P. / Schaffert, Caitlin (2019): Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Methods Study. JBE, 156: 1045–1061.

Wong, M. / Gardiner, E. / Lang, W. / Coulon, L. (2008): Generational differences in personality and motivation. JMP, 23: 878–890.

*Prof. Dr. Friedericke Hardering,  
Professorin am Fachbereich Sozialwesen der FH Münster,  
seit 2023 Professorin für Zukunft der Arbeit  
und Digitalisierung*

TERESA BÜCKER

IM INTERVIEW MIT STEFAN BOES

## „Das Bedürfnis nach freier Zeit hat sich in eine Träumerei verwandelt“



Foto: Paula Winkler

*Teresa Bücker ist Journalistin, Autorin, Moderatorin und Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik.*

**Frau Bücker, der Titel Ihres Buches, „Alle\_Zeit“, drückt eine Sehnsucht aus, die wohl viele Menschen teilen: Endlich einmal wieder alle Zeit dieser Welt**

**zu haben. Was ist es eigentlich genau, wonach Menschen sich da sehnen?<sup>1</sup>**

Meine Erkenntnis, die dem Buch vorausging, war, dass die Sehnsucht ein Stück weit verdeckt worden ist. Die Soziologin Helga Nowotny hat 1989 in ihrem Buch „Eigenzeit“ beschrieben, dass sich die Menschen nach mehr Zeit für sich selbst sehnen. Wir sind mittlerweile an dem Punkt, an dem viele das als eine Träumerei deuten und verinnerlicht haben: Dieser Wunsch, mehr Zeit für mich selbst oder für Freundinnen und Freunde zu haben, der

ist unrealistisch. Wir befinden uns fast in einer politisch-gesellschaftlichen Resignation. Dabei ist den meisten Menschen nicht bewusst, dass sich Zeit politisch verhandeln lässt.

**Gilt das auch für jüngere Generationen, die häufig nicht mehr bereit sind, ihre persönlichen Bedürfnisse hinter die Interessen eines Arbeitgebers zurückzustellen?**

Die jüngeren Menschen, die jetzt 20, 25 Jahre alt sind und gerade in den Beruf einsteigen, scheinen tatsächlich die Wertigkeit von Zeit anders für sich erkannt zu haben. Gerade höre ich aus vielen Unternehmen, dass sie keine Arbeitskräfte finden, die länger als 32 Stunden arbeiten wollen. Das finde ich sehr interessant. In den Rentenwünschen spiegelt sich auch wider, dass eigentlich niemand so lange arbeiten will, außer einige Beschäftigte in der Wissensarbeit, die in die Debatte grätschen und sagen: Ist doch super, bis 70 zu arbeiten, kann man doch machen. Der große gesamtgesellschaftliche Bezug zu mehr freier Zeit ist aber, dass das eine unerreichbare Utopie ist. Da wollte ich reingehen und sagen: Nein, man kann es verändern.

<sup>1</sup> Dieses Interview erschien zuerst am 14. November 2022 in dem Onlinemagazin Perspective Daily.

**Der Wunsch, etwas zu ändern, führt beim Umgang mit Zeit meist zu individuellen Strategien. Sie sollen dafür sorgen, dass wir möglichst viel in der knappen Zeit unterbringen und uns von unnötigem Ballast befreien. Warum greifen diese Strategien zu kurz?**

Dass man es individuell lösen möchte, ist erst einmal nachvollziehbar. Wir leben in einer individualistischen Kultur. Aber genau diese Strategie ist ja das Zeichen der Entpolitisierung von Zeit. Gesellschaftliche Veränderungen und Verbesserungen der Lebensqualität sind immer auf größere Bewegungen zurückgegangen. Diese Einsicht ist verlorengegangen. Es allein zu lösen, mit besserem Zeitmanagement oder einer eigenständigen Verkürzung der Arbeitszeit, weil man sich das leisten kann, ist eine Strategie, die nie aufgehen wird. Sie kann die Lebensqualität auch gar nicht so stark verbessern.

**Warum nicht?**

Wenn ich eine Vier-Tage-Woche habe, aber alle Personen, mit denen ich gern Zeit verbringen möchte, nicht, dann führt mich das ja nirgendwohin. Dann sitze ich da an meinem freien Freitag und bin allein und habe überhaupt nicht das erreicht, was ich erreichen möchte. Unsere Zeit miteinander ist so vielfältig vernetzt, dass individuelles Zeitmanagement nicht funktioniert. Deswegen plädiere ich dafür, wieder in größeren Kontexten zu denken, was gar nicht so populär ist, weil das Individualistische einfach das Merkmal unserer Zeit ist.

**Zivilgesellschaftlicher Druck hat schon mehrmals Arbeitszeitverkürzungen erreicht, etwa die Einführung des freien Samstags in den 60er-Jahren; einige Jahrzehnte zuvor den Acht-Stunden-Tag. Kritische Stimmen gegenüber einer weiteren Verkürzung von Arbeitszeit sagen heute: Wir haben doch schon so viel Freizeit wie nie zuvor! Stimmt das?**

Nein. Das hat uns keinen Zeitwohlstand gebracht, weil sich das Mehr an freier Zeit oder weniger Arbeitszeit überhaupt nicht auf alle Menschen bezieht. In den letzten 30 Jahren ist die Arbeitszeit bei Vollzeitstellen nur marginal gesunken, etwa um eine halbe Stunde pro Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit insgesamt ist zwar gesunken. Doch das erklärt sich dadurch, dass wir mehr Teilzeitstellen haben und mehr prekäre Jobs.

**Und abseits der bezahlten Arbeit?**

Im Alltag ist hinzugekommen, dass wir sehr viele Tätigkeiten, die wir jenseits der bezahlten Arbeit machen, als Pflichten begreifen. Zum Beispiel begreifen wir Sport weniger als etwas, was Spaß macht, sondern als etwas, was man tut, weil man gesund bleiben muss oder schlank bleiben muss. Das weitet sich auf viele Bereiche in der Freizeit

aus. Wenn man einmal schaut, wie viel freie Zeit sich wirklich im Feierabend versteckt oder im Wochenende, dann bleibt da doch recht wenig übrig. Das ist erschreckend, aber wir wollen uns das nicht eingestehen, weil es uns zu sehr bedrücken würde, wie unfrei wir eigentlich sind.

**Was wäre dann freie Zeit?**

Die beste Definition von freier Zeit, die auch für mich am besten passt, ist, dass man sie wirklich als freie Zeit fühlt; dass man an sich selbst eine emotionale Veränderung wahrnimmt und die Zeit eine andere Qualität bekommt; dass man keine oder wenig Zwecke mit dieser Zeit verbindet. Dabei lässt man sich nur auf das ein, was man gerade tut, und kann es genießen. Das können ganz unterschiedliche Dinge sein. Was man in den Untersuchungen zur Freizeit sieht, ist, dass sich in Deutschland viele Menschen nach Spontaneität sehnen, auch in der Natur zu sein und mit Freundinnen und Freunden oder Familie Zeit zu verbringen, die keinem höheren Zweck folgt. Wo man einfach beisammen ist und mal guckt, was passiert.

**Erwerbsarbeit und Care-Arbeit sind die Lebensbereiche, die die meiste Zeit binden. Sie kritisieren, dass diese beiden Formen von Arbeit nicht als gleichwertig betrachtet werden. Woher kommt diese ungleiche Bewertung?**

Das ist historisch gewachsen, weil die Arbeitsteilung in vielen Gesellschaften lange so aussah: Eine Person war für das Geld und die Erwerbsarbeit zuständig, die andere hat im Hintergrund den Haushalt am Laufen gehalten und war für die Kindererziehung und das Kochen zuständig. Das hat so lange gut funktioniert, wie die Rollenmodelle traditionell waren und die Leute noch geheiratet haben.

**Und heute funktioniert das nicht mehr?**

In dem Moment, wo man Frauen für die Wirtschaft braucht, weil kapitalistische Wirtschaften wachsen müssen, wird es brüchig. Unsere Wirtschaftsform blendet aus, dass die Arbeit, die zu Hause verrichtet wird, direkt zur Wirtschaft gehört. Das kann man sich ganz einfach vorstellen: Wenn diese Arbeit nicht mehr getan wird und wenn keine Kinder mehr geboren werden, wie es ja tatsächlich schon passiert, fällt eine wichtige Grundlage der Wirtschaft weg. Da die Wirtschaftswissenschaften aber männlich-patriarchal dominiert sind, finden diese Argumente bislang wenig Gehör, was viele feministische Ökonomen kritisieren. Diese Zusammenhänge scheinen aber auch ein zähes Feld zu sein.

**Inwiefern?**

Es fehlen Fachkräfte und unser Rentensystem wird immer wackliger, weil wir eine große Generation haben, die jetzt in Rente geht. Als Lösung dafür wird immer eine höhere



Erwerbsquote von Frauen gesehen. Dabei wird aber nicht mitgedacht, dass es den Frauen nicht an beruflichem Interesse mangelt. Sie übernehmen Arbeiten, die nicht delegierbar sind, weil es einfach nicht genug Kitaplätze gibt. Ähnlich ist es in der Angehörigenpflege: Es fehlt komplett im öffentlichen Bewusstsein, dass die überwiegende Mehrheit der pflegebedürftigen älteren Menschen zu Hause gepflegt wird, unbezahlt. Wenn wir darüber nachdenken, wie man eine Gesellschaft langfristig organisiert, ist der nächste logische Schritt, Care-Arbeit als integralen Bestandteil der Wirtschaft zu denken.

**Würde die Bezahlung unmittelbar etwas an der Anerkennung von privater Betreuung und Pflege ändern?**

Ich glaube, die Wertschätzung von bislang privat geleisteter Care-Arbeit würde sich durch eine Bezahlung nicht sofort ändern. Es besteht nach wie vor das Risiko, dass es weiblich konnotierte Arbeit bleibt. Da braucht es breitere gesellschaftliche Debatten darüber, was Fürsorge eigentlich ist. Ich würde sagen, es ist das Fundament unserer Gesellschaft und geht jede:n an. Wir sind alle nur auf dieser Welt und können das tun, was wir tun, weil sich andere um uns gekümmert haben.

**Wenn eine Entlohnung wenig an der Wertschätzung dieser Arbeit ändert, warum plädieren Sie in Ihrem Buch dennoch dafür?**

Die Forderung nach einem Care-Einkommen hat ihren Ursprung in der „Lohn für Hausarbeit“-Kampagne der 70er-Jahre. Da ging es erst einmal um die Sicherung vor Armut: Solange die ungerechte gesellschaftliche Verteilung der Aufgaben bleibt und die Entlohnung fehlt, bleiben die, die Care-Arbeit zu Hause übernehmen, arm – sowohl jetzt als auch später in der Rente. Deshalb muss die Bezahlung der erste Schritt sein, und die Anerkennung kann danach kommen.

**Muss sich auch etwas an der Art und Weise ändern, wie wir Care-Arbeit leisten? Als gesellschaftliches Leitbild gilt noch immer die Kleinfamilie. Die stößt aber immer häufiger an ihre Belastungsgrenzen.**

Die Kleinfamilie funktioniert an dem Punkt nicht mehr, wo beide Erwachsene der Familie in Vollzeit arbeiten sollen. Das ist das familienpolitische Leitbild. Bei Frauen wird das mit finanzieller Unabhängigkeit und beruflicher Verwirklichung begründet, bei Männern wird es überhaupt nicht infrage gestellt. Diese Entwicklung macht Familien zeitärmer. Die Zeit, die soziale Beziehungen brauchen, die Kinder brauchen, um aufzuwachsen, die auch ein Paar miteinander braucht, die wird nicht mitgedacht. Familienzeit wird stärker in die Wirtschaft verschoben. Das ist für mich keine ganzheitliche Familienpolitik.

**Deshalb gibt es Anstrengungen, um Arbeit und Familie besser zu vereinbaren, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitregelungen.**

Da kommen wir aber wieder an den Punkt, wo viel rum optimiert wird. Durch flexible Arbeitszeiten wird ja die Zeit in den Familien nicht erhöht. Die Arbeit wird dann vielleicht abends am Schreibtisch geleistet. Kürzere Arbeitszeiten hingegen helfen Familien immer. Jetzt in der konkreten gesellschaftlichen Situation ist für Familien der beste Weg, dass beide in Teilzeit arbeiten. Das ist sicherlich am gesündesten, muss aber mit entsprechenden Teilzeitlöhnen einhergehen. Aus einer feministischen Perspektive wäre meine Vision, dass wir lernen, wieder in größeren sozialen Bezügen zu leben.

**An welche Art von Gemeinschaft denken Sie dabei?**

Das kann ganz simpel beginnen mit Nachbarschaften, in denen man sich gegenseitig hilft. In vielen Regionen Deutschlands haben wir das noch, dass Kinder durch die Gärten toben und ein Elternteil mehrere Kinder betreut. Es können sich andere Erwachsene in bislang reguläre Familien einbringen, Patentante, Patenonkel oder erwachsene Geschwister, die mitbetreuen, wie es ja auch schon vielfach passiert. Das ist aber nur möglich, wenn diese Menschen Freizeit haben. Deshalb finde ich, dass sich eine zukunftsorientierte Zeitpolitik nicht nur an klassische Familien richtet, sondern alle einbezieht, weil Fürsorgearbeit nur dann anders organisiert werden kann.

**Sie haben gerade zukunftsorientierte Politik angesprochen. Nicht erst die Pandemie hat gezeigt, dass Kinder bei politischen Entscheidungen wenig gesehen werden. Ihre Mitsprachemöglichkeiten sind begrenzt, was insbesondere in der Klimakrise problematisch ist. Ältere Menschen sind für eine Politik verantwortlich, deren Folgen sie nicht mehr erleben, die aber nachfolgende Generationen umso stärker betreffen. Sie sprechen in Ihrem Buch von einer „temporalen Verantwortung“, die wir hätten. Was meinen Sie damit?**

Zeitpolitik bezieht sich nicht nur konkret auf unseren Alltag, sondern auch auf die Zeit, die vor uns liegt. Politik beeinflusst immer die Zukunft. Wir haben Generationengerechtigkeit lange als finanzielle Frage verstanden: Müssen künftige Generationen Schulden abbezahlen? Wie nehmen sie am Wohlstand teil? Aber die temporale Verantwortung fasse ich als etwas, was dazu beiträgt, dass Menschen überhaupt eine Zukunft haben. Generationengerechtigkeit muss darauf abzielen, dass die Zeit, die vor den heute geborenen Kindern liegt, auch noch eine lebbare Zeit ist. Das ist auch ein zentrales Motiv der Klimabewegung. Wir müssen aushandeln: Welche Kom-

promise machen wir in der Gegenwart, um anderen eine Zukunft zu ermöglichen?

**Sind wir zu sehr mit der Gegenwart beschäftigt, um noch Zeit dafür zu haben, langfristige politische Entwicklungen im Blick zu behalten?**

Ich glaube schon. Zeit zum Nachdenken zu haben und zum Begreifen, ist absolut unterschätzt. Ich würde nie jemandem einen Vorwurf machen und sagen: Du musst dich mehr politisch interessieren. Diese Zeit haben viele Menschen nicht. Aber wir können keine informierten Wahlentscheidungen treffen, wenn wir nicht genügend Wissen haben, wenn wir uns nicht austauschen, wenn wir nicht gemeinsam an Ideen arbeiten können. Wenn wir eine lebendige Demokratie sein wollen, wo Menschen mitmachen und sich eingebunden und handlungsfähig empfinden, dann ist Zeit dafür ganz zentral. Sie ist einfach so immens wichtig dafür, was wir als Gesellschaft sein können.

**Kann Politik eine Zeitkultur verändern?**

Eine Kulturveränderung kommt stark aus der Gesellschaft, in der eine kritische Masse von Leuten begreift: Wir möchten anders leben und deshalb experimentieren

wir jetzt. Aber gesellschaftliche Veränderung kann nicht unabhängig von politischen Rahmenbedingungen gesteuert geschehen. Das muss ineinandergreifen. Das heißt, dass eine politische Debatte über Möglichkeitsräume hilfreich sein kann. Und das ist etwas, was ich schon viele Jahre an der Politik, die wir haben, kritisch sehe: dass Bilder davon, wie wir als Gesellschaft leben wollen, in der politischen Kommunikation gar keine Rolle mehr spielen. Wenn Menschen sagen, sie möchten nicht bis 67 arbeiten und können es auch nicht, oder jüngere Generationen nicht fünf Tage die Woche arbeiten wollen, und wenn wir sehen, dass Familien einfach nicht klarkommen und die meisten Frauen überhaupt nicht Vollzeit arbeiten können, dann frage ich mich: Wo bleibt da eigentlich die politische Reaktion?

**Was könnte eine stärkere Reaktion in der Politik hervorrufen?**

Menschen müssen sich wieder als Teil einer Gemeinschaft sehen, sich mehr verbünden und Dinge einfordern. Ich wünsche mir mehr politisches Engagement und ein Bewusstsein dafür, dass man Dinge verändern kann. Wenn wir mit dem eigenen Leben unzufrieden sind, dann ist das besser lösbar, wenn wir uns zusammenschließen.

LINDA BUDDE

## Entspricht die im Arbeitszeitgesetz definierte Höchstarbeitszeit dem Gesundheitsschutz von Erwerbstätigen?

Nach einer aktuellen Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) würden vollzeitbeschäftigte Frauen ihre tatsächliche Arbeitszeit von 40,9 Stunden gerne um 6,2 Stunden reduzieren. Vollzeitbeschäftigte Männer hatten laut der Studie eine durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von 42,3 Stunden und würden diese gern um 5,5 Stunden reduzieren (Wanger/Weber 2023). Der verbreitete Wunsch nach kürzeren Wochenarbeitszeiten, der sich laut der IAB-Studie verstärkt seit Beginn der 2010er Jahre zeigt, steht in einem deutlichen Widerspruch zur Stagnation bei den tatsächlichen Arbeitszeiten. Zwar ist die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland seit 1991 um 3,8 Stunden zurückgegangen. Dies ist aber insbesondere auf die stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen, die häufig in Teilzeit arbeiten. Die Wochenarbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten ist seit 1991 relativ konstant geblieben, der Rückgang beträgt eine Stunde, von 41,4 Stunden

auf 40,4 Stunden im Jahr 2022 (vgl. Destatis 2023). Auch die Arbeitsanforderungen mit langen Arbeitszeiten und Schichtsystemen unterliegen weiterhin eher traditionellen Bedingungen (Wöhrmann u. a. 2016: 3).

### Das Belastungs-Beanspruchungsmodell

Dass die Gestaltung von Arbeitszeiten wieder verstärkt Gegenstand politischer Diskussionen und gewerkschaftlicher Forderungen geworden ist, hat nicht zuletzt gesundheitliche Gründe, die mit den Folgen von überlangen und atypischen Arbeitszeiten zusammenhängen. Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie geleistet wird, kann belasten und somit die Gesundheit beeinträchtigen (Dragano 2016: 178). Dies ist keine Seltenheit: Knapp die Hälfte aller Beschäftigten, rund 42 %, sehen in ihrer Arbeit den größten Stressfaktor in ihrem Leben (Techniker Krankenkasse 2021: 20).

Aber aus welchem Grund eigentlich? Was genau sind die Stressoren? Das Belastungs-Beanspruchungsmodell von Rohmert und Rutenfranz (1975) beschreibt diesen Zusammenhang zwischen der beruflichen Tätigkeit von Beschäftigten und der Wirkung, die diese Tätigkeit auf die jeweiligen Beschäftigten hat.

Das Modell ist zwar 48 Jahre alt, findet aber dennoch in aktueller Forschung weiterhin Verwendung und bildet noch heute die Grundlage der Norm DIN EN ISO 10075, die eine (inter-)nationale Verständigungsgrundlage über Belastung und Beanspruchung schafft (Rusch 2019: 30). Die Norm geht davon aus, dass Arbeit mit Beanspruchungen verbunden ist, die neutral gewertet werden können. Ob diese Beanspruchungen positiv oder negativ auf das Individuum wirken, hängt laut Rohmert und Rutenfranz von der Qualität, der Intensität, der Dauer sowie von Persönlichkeitsmerkmalen der Beschäftigten und ihren Bewältigungsfähigkeiten ab (Rusch 2019: 33). In negativer Konsequenz zeigen sich Beanspruchungsfolgen als negativ konnotierte, da gesundheitsgefährdende Belastungen (Rusch 2019: 33). Sie können physischer oder psychosozialer Natur sein (z. B. Unfallrisiken, individuelles Stresserleben) oder aus der Arbeitsorganisation entstehen (z.B. Schicht-/Nachtarbeit) und gelten als eine der wichtigsten Determinanten der Gesundheit (Dragano 2016: 169-173).

Die acht stärksten arbeitsbezogenen Beanspruchungen, die sich, je nach individueller Konzeption, als Belastung zeigen können, haben alle etwas mit der Arbeitsgestaltung und -organisation zu tun (Techniker Krankenkasse 2021: 23). Dazu zählen auch lange Arbeitszeiten. Demnach führen zwar nicht bei allen Individuen lange Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen – dies hängt von weiteren Mediatoren ab, zum Beispiel, wie hoch die Autonomie, die Anforderungen und das Arbeitsklima sind. Dennoch lässt sich allgemein festhalten, dass lange Arbeitszeiten mit negativen Gesundheitsoutcomes assoziiert sind (Messenger 2018: 12).

Dabei spielt die arbeitend verbrachte Zeit in zweierlei Hinsicht eine entscheidende Rolle: So vergrößern sich arbeitsbedingte Risiken, je länger die Exposition erfolgt, also je länger die Menschen arbeiten. Gleichzeitig verringern sich die Möglichkeiten der ausreichenden Erholungspausen, die essenziell für den Erhalt der Gesundheit sind, mit zunehmender Arbeitszeit (Vermeylen u.a. 2017: 52). So gehen lange Arbeitszeiten und Überstunden häufig mit Termin- oder Leistungsdruck einher, hohen Arbeitsmengen, dem Ausfall von Pausen sowie einem Gefühl der Überforderung (Wöhrmann u.a. 2016: 24). Dem Ableisten von Überstunden kommt dabei eine besondere Bedeutung

zu: Schon ab einer Anzahl von zwei Überstunden pro Woche werden diese gesundheitlichen Beschwerden prävalenter. Diese Tendenz nimmt mit steigender Überstundenzahl weiter zu und beeinträchtigt insbesondere die Schlafqualität und begünstigt körperliche Erschöpfung (Wöhrmann u.a. 2016: 25).

## Vier Überstunden pro Woche

Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der in Deutschland abhängig Vollzeitbeschäftigten bei durchschnittlich 43 Stunden liegt und die Beschäftigten durchschnittlich 4,3 Stunden pro Woche mehr arbeiten als vertraglich vereinbart ist (BAuA 2023).

Es ist nicht verwunderlich, dass sich die in Befragungen angegebene subjektive Gesundheit mit zunehmender Länge der Arbeitszeit graduell verschlechtert (Wöhrmann u. a. 2016: 31). Die Liste der potenziellen kurz- und langfristigen Effekte auf die Gesundheit ist lang und reicht von Müdigkeit, Stress und Schlafstörungen über vermehrtes Auftreten ungesunder Lebensgewohnheiten wie das Rauchen oder Bewegungsmangel bis zu einem erhöhten Auftreten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychischen Erkrankungen (Messenger 2018: 11).

3,7 % aller Todesfälle durch ischämische Herzkrankheiten und 5,3 % der verlorenen Lebensjahre wird auf überlange Arbeitszeiten, das heißt hier, mehr als 55 Wochenstunden zurückgeführt (WHO/ILO 2021). WHO und ILO schätzen, dass im Jahr 2016 weltweit 398.306 Todesfälle und 12,60 Millionen verlorene gesunde Lebensjahre infolge von Schlaganfällen auf die Belastung durch lange Arbeitszeiten zurückzuführen waren (WHO/ILO 2021). Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hält fest, dass „längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos zusammenhängen“. Dies könne als gesichert und generalisierbar betrachtet werden (BAuA 2009: 5) und führe auch zu negativen gesellschaftlichen Entwicklungen.

Die derzeit geltende Vollzeitnorm führt dazu, dass in Deutschland 88,9 % der Männer in Vollzeit arbeiten, wohingegen nur rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit tätig ist. Das Erwerbssystem reproduziert die geschlechtliche Ungleichheit weiter, da sie Frauen dazu verleitet, in Teilzeit zu gehen, um zusätzlich den überwiegenden Teil der Care-Arbeit zu leisten (Bundeszentrale für politische Bildung 2022b). Auch dieser Umstand kann zu Beanspruchungen führen, die gesundheitliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern fördert. Ebenso ist der Bereich des Ehrenamts davon betroffen. Die Länge der Arbeitszeit, aber insbesondere auch das damit verbundene

Ausmaß an Belastungen, entscheiden darüber, wie viele freie Kapazitäten Beschäftigte nach ihrem Arbeitsalltag noch zur Verfügung haben, um sich sozial zu engagieren. Diese Beispiele verdeutlichen, dass Arbeitszeiten omnipräsente Auswirkungen auf das gesamte gesellschaftliche Zusammenleben haben können.

Und jetzt? Bevor Beschäftigte nun direkt ihren Job kündigen, gilt es zunächst positiv zu bewerten, dass Deutschland generell Regelungen zur Höchstarbeitszeit getroffen hat. Dieser Umstand reflektiert, dass der Zusammenhang von Arbeitszeit und Gesundheit der Beschäftigten grundlegend erkannt und respektiert wird.

### 48 Stunden gelten in der EU als Maximalarbeitszeit

Zwar sind Arbeitszeitregelungen zur Vermeidung übermäßig langer und gesundheitsschädlicher Arbeitszeiten weit verbreitet (OECD 2022: 117). Dennoch haben nicht alle Länder diese die Arbeitszeit limitierenden Gesetze oder sehr hohe Maximalwerte. So gilt in manchen Staaten, wie Korea und Japan, eine Maximalarbeitsstundengrenze von rund 52 Stunden pro Woche. Einige Länder, wie Großbritannien, die USA oder Kanada, verzichten gänzlich auf die Angabe von maximalen (wöchentlichen) Arbeitszeiten (OECD 2022: 117). In Deutschland hingegen liegt die Obergrenze laut nationalem Arbeitszeitgesetz bei 48 Wochenstunden im Durchschnitt von zwölf Monaten (Bundesministerium der Justiz §7 Absatz 3 ArbZG). Damit bewegt sich Deutschland genau im Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Vor dem Hintergrund der historischen Entwicklung hat die Begrenzung der Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz auf 48 Stunden pro Woche einen wichtigen Beitrag für die Gesundheit der Beschäftigten geleistet. Dennoch ist damit nicht die Frage beantwortet, ob dieser Standard in der heutigen Gesellschaft und Arbeitswelt, die ganz anderen Rahmenbedingungen unterliegen, weiterhin unreflektiert angewendet werden sollte.

Eine Antwort darauf gibt das Bundesarbeitsministerium im Vorwort zum Arbeitszeitgesetz selbst. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, brauche es ein Gesetz, „das gesellschaftliche Ansprüche, individuelle Bedürfnisse und betriebliche Notwendigkeiten ausbalanciert und aufeinander abstimmt“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018: 7). Die Ideen dafür, wie dieser Anspruch umgesetzt werden kann, sind zahlreich vorhanden. Doch klar ist auch, dass es keinen „One-fits-all“-Ansatz geben kann. Es wird immer Menschen geben, die mehr arbeiten wollen und deren Gesundheit davon nicht beeinträchtigt sein wird, da sie diese Beanspruchung nicht als Belas-

tung wahrnehmen. Diesen Menschen einen Riegel vorzuschieben, in dem die generelle Höchstarbeitszeit von 48 Stunden gesenkt werden würde, wäre problematisch. Außerdem wäre dies unlogisch, da die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche von 40,6 Stunden pro Woche ja weit unter der Maximalarbeitszeit liegt.

Gänzlich fraglich erscheint also, ob die im Arbeitszeitgesetz definierte Höchstdauer die Stellschraube ist, an der gedreht werden sollte, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern – vielleicht liegt die Lösung eher in einer gesetzlichen Definition einer Normalarbeitszeit. Deutschland gehört, zusammen mit Großbritannien, zu den einzigen von der OECD im Rahmen der Health Policy Studies (2022) untersuchten Ländern (Australien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Italien, Japan, Korea, Neuseeland, UK, US), die keine Regelungen zu den normalen Arbeitszeiten pro Woche (engl.: „regular weekly working hours“) definieren (OECD 2022: 117). Doch mit einer Normalarbeitszeit würde eine gesetzliche Norm zur Berechnung für Überstunden bestehen, die anders vergütet oder durch freie Zeit ausgeglichen werden müsste. Denn gerade Überstunden bergen besondere gesundheitliche Risiken, wie oben erläutert wurde. Die Berücksichtigung dieses zusätzlichen Aspekts in den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung würde einen weiteren Beitrag zum Wohl der arbeitenden Bevölkerung leisten – und zwar sowohl für die Menschen, die Arbeit als Belastung wahrnehmen als auch für diejenigen, die lediglich eine Beanspruchung durch Arbeit verspüren und gerne mehr arbeiten.

#### Literatur

BAuA (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2507-3.html>, zuletzt geprüft am 20. 11. 2023.

BAuA (2009): Lange Arbeitszeiten und Gesundheit: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.html> (Abfrage: 10. 01. 2023).

Bundesministerium der Justiz (Hg.): Bundesgesetzblatt I S. 2500.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Das Arbeitszeitgesetz. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a12%200-arbeitszeitgesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a12%200-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Abfrage: 23. 11. 2022).

Bundeszentrale für Politische Bildung (2022b): Voll- und Teilzeitbeschäftigte: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutsch-land/61705/voll-und-teilzeitbeschaeftigte/> (Abfrage: 16. 01. 2023).

Destatis (2023): Wöchentliche Arbeitszeit: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/woechentliche-arbeitszeitl.html> (Abfrage: 1. 12. 2023).



Dragano, Nico (2016): Arbeit und Gesundheit. In: Matthias Richter und Klaus Hurrelmann (Hrsg.): Soziologie von Gesundheit und Krankheit. Wiesbaden: Springer VS (Lehrbuch): 167–182.

Eurostat (2022): Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen: <https://data.europa.eu/data/datasets/jblhlik137dsdttmd7j5a?locale=de>, zuletzt aktualisiert am 11.01.2023 (Abfrage: 11.01.2023).

Flecker, Jörg / Hermann, Christoph / Mairhuber, Ingrid (2001): Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung. FORBA Forschungsbericht. In: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): [https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/forba\\_fb\\_01-1.pdf](https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/forba_fb_01-1.pdf) (Abfrage: 10.01.2023).

Messenger, Jon (2018): Working time and the future of work. In: International Labour Organization (Hrsg.): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (Abfrage: 1. 12. 2023).

OECD (2022): Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices. OECD Health Policy Studies. In: OECD Publishing (Hrsg.): [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/promoting-health-and-well-being-at-work\\_e179b2a5-en#page110](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/promoting-health-and-well-being-at-work_e179b2a5-en#page110) (Abfrage: 16. 12. 2022).

Rohmert, Walter / Rutenfranz, Joseph (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Rusch, Stephan (2019): Stressmanagement. Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.

Techniker Krankenkasse (2021): „Entspann dich, Deutschland!“. TK-Stressstudie 2021: <https://www.tk.de/resource/blob/2116464/9ff316aaf08870ed54aa8a664502ac67/2021-stressstudie-data.pdf> (Abfrage: 14. 10. 2022).

Vermeulen, G. / Wilkens, M. / Biletta, I. / Fromm, A. / Parent-Thirion, A. / Rodriguez Contreras, R. (2017): Exploring self-employment in the European Union. In: Eurofound (Hrsg.): <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/exploring-self-employment-european-union> (Abfrage: 1. 12. 2023).

Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2023): Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit. IAB-Forschungsbericht 16,2023: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1623.pdf> (Abfrage: 1. 12. 2023).

WHO/ILO (2021): WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and In-jury, 2000–2016. Global Monitoring Report: <https://www.who.int/publications/item/9789240034945> (Abfrage: 21. 12. 2022).

Wöhrmann, Anne Marit / Gerstenberg, Susanne / Hünefeld, Lena / Pundt, Franziska / Reeske-Behrens, Anna / Brenscheidt, Frank / Beermann, Beate (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Hg. v. BAuA. Dortmund.

*Linda Budde,*

*Studentin Master of Science Public Health,*

*Universität Bielefeld, Fakultät für*

*Gesundheitswissenschaften*

FRIGGA HAUG

## Was ist das Revolutionäre an der Vier-in-einem-Perspektive?

Diesen Entwurf, der ein Kompass sein soll für ein gutes Leben für alle, schrieb ich vor mehr als einem Jahrzehnt zunächst als Versuch, die festgefahrene Diskussion um das Schicksal der (zumeist von Frauen) verrichteten Hausarbeit in Bewegung zu bringen. Damals ging es um Fragen der Anerkennung von Hausarbeit als Arbeit; man stritt um das Verhältnis zur Lohnarbeit, damit um die Fragen von Umsonst-Arbeit („aus Liebe“) oder die angemessene Entlohnung und den Einbezug in gewerkschaftliche Kämpfe.

Zuallererst aber ging es darum, die Fragen der bewegten Frauen in die Politik der Arbeiterbewegung und ihren Organisationen überhaupt erst einzubringen. Ein Jahrzehnt lang wurde international erbittert gestritten, wie die privat im Haus verrichtete Arbeit in die Kritik der politischen

Ökonomie (Marx) einzuschreiben sei. Es begann mit der Kritik an den marxistischen Analysen, dass in ihnen die vornehmlich von Frauen im Haus verrichtete Umsonst-Arbeit gar nicht vorkomme, gefolgt von beharrlichen Versuchen, diese Arbeit in die ja für die kapitalistische Produktion unentbehrliche Lohnarbeit hineinzudenken, auch wenn sie in den gewerkschaftlichen Kämpfen und in der Politik abwesend war. Der Streit ging um Fragen, ob Hausarbeit eigentlich produktiv sei, ihre Inanspruchnahme den in der kapitalistischen Gesellschaft produzierten Waren also Wert zusetze oder, wenn nicht (weil im privaten Heim nicht in Tauschverhältnissen gelebt werde), wie denn dann die Reproduktion des Lohnarbeiters zu begreifen wäre, die ja im marxischen KAPITAL nur eine Nebenrolle spielt.

Dieser offenbare Mangel wurde in zahllosen Diskussionen durch Umschreibung der Kritik der Politischen Ökonomie zu beheben versucht. Es wurde unter anderem behauptet, die Reproduktion des Lohnarbeiters, die vornehmlich durch von den dazu angetretenen Hausfrauen geleistete Arbeit geschehe, füge den Arbeitsprodukten im kapitalistischen Betrieb einen Wertzuwachs entsprechend dem zeitlichen Umfang der Sorgearbeit zu, unabhängig davon, ob diese in Lohnverhältnissen geschehe oder zu Hause. Die Diskussion wurde ebenso erbittert wie abstrakt geführt, weil es sich ja nicht um tatsächliche Lohnkämpfe handelte, sondern gewissermaßen um Anerkennung und Einschreibung in die marxistische Kritik der politischen Ökonomie, also um Kritik der Kritik. Die Diskussion wurde immer spitzfindiger, bis sich die Entdeckungslust verlor, ohne dass die Fragen und Hoffnungen in Bezug auf die Hausarbeit der Frauen, die schließlich vielfach ihre Lebenszeit ausfüllten, auch nur annähernd befriedigend gelöst wurden.

Sie konnte wieder aufgenommen werden mit der Gründung der Partei Die Linke im Jahr 2007 – einer Partei, der 16 Jahre später, im Jahr 2023 durch die Gründung einer alternativen Partei durch ihr prominentes Mitglied Sahra Wagenknecht der schmale Boden, auf dem sie recht und schlecht tätig ist, streitig gemacht wurde.

Für die Gründung 2007, für die sich die verstreuten Linken aus der Studentenbewegung, die Unzufriedenen aus Sozialdemokratie und kommunistischer Partei sowie durch Vereinigung mit der in der DDR gewachsenen PDS zusammengefunden hatten, schrieb ich die *Vier-in-einem-Perspektive* als Kompass und Mahnung, dass unter der durch drei Männer gebildeten Führung der neuen Partei die Fragen der Frauen nicht erneut vergessen würden.

Der Vorschlag nimmt die ungelösten Fragen aus der Hausarbeitsdebatte, meist Reproduktionsfragen genannt, auf – also die Sorge für andere, die im gewöhnlichen Wettkampf allein nicht standhalten können, Kinder, Alte, Kranke, Behinderte, und verknüpft sie mit den Klassenfragen um Lohnarbeit auf gleicher Ebene, nennt beides Arbeit, um sie als Teile der gesellschaftlichen Gesamtarbeit zu fassen. Dabei wird auffällig, dass im Bereich der *Produktion des Lebens* eine andere Zeitlogik bestimmend ist als in dem der *Lebensmittelproduktion*, soweit sie in kapitalistisch bestimmter Lohnarbeit geschieht. Hier wird durch Rationalisierung, Automatisierung und Beschleunigung eine Verkürzung der notwendigen Arbeit vorangetrieben, was nicht zwangsläufig das Produkt verschlechtern muss, jedenfalls aber durch Entwicklung der Produktivkräfte geschieht. In der Lebensproduktion regiert die Zeitlogik genau umgekehrt: Je mehr Zeit auf Pflege und Lebenserhalt verwendet wird, desto besser in der Regel das Resultat.

Die Inwertsetzung solcher Tätigkeiten unter die Kapitallogik hat zumeist schreckliche Folgen für die Betroffenen. Man spricht von einer Carekrise, wenn der Pflegebereich ins Stocken gerät, nicht mehr genügend Pflegekräfte für die Nachfrage ausgebildet werden und auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Den Import notwendiger Pflegekräfte aus dem Globalen Süden, ohne Sorge, wie den der pflegenden Mütter beraubten Kindern dort ebenfalls notwendige Pflege zuteil wird, nennt man durch fremdsprachliche Verfremdung unerkennbar *Care-Drain*.

Nach langem Grübeln, wie die berechtigten Klagen aus der Hausarbeitsdebatte nützlich in ein gemeinsames Projekt einzuschreiben seien, war es für mich ein entscheidender Schritt, die verschiedenen Bereiche, in denen Care eine Rolle spielt, nicht spontan politisch zu diskutieren, sondern sie vorerst nebeneinander stehen zu lassen als gesellschaftlich notwendige Arbeit in der gesellschaftlichen Produktion oder zu Hause in der Familie. Jetzt wird sogleich offenbar, dass ein dritter Bereich bislang ganz unberücksichtigt war: die Entwicklung *eines jeden für sich* als Selbstzweck, dass eine Welt produktiver Anlagen nicht verkümmere. Viertens schließlich bleibt die Arbeit der Gesellschaftsgestaltung, in der die verschiedenen Lebensbereiche als gemeinsame gesellschaftliche Arbeit geregelt werden, gemeinhin Politik genannt. Auch diese sollte nicht umstandslos Stellvertretern überlassen werden, sondern zunächst auch als *Arbeit für alle* gefasst werden, in die ein jeder/eine jede verantwortlich einbezogen ist.

Die vier Bereiche in das tätige Leben zu denken, auf 16 Stunden wacher Zeit zu verteilen, bedeutet unter anderem konkret: In die Lohnarbeit, die ja die Arbeitskraft an einen bestimmten Bereich bindet, können wir uns nicht mehr als vier Stunden verpflichten, weil sonst die anderen Bereiche verkümmern und damit unter anderem die Frage der Frauenunterdrückung durch ihre Bindung an die Hausarbeit auf Dauer gestellt bliebe.

Für praktische Politik bedeutet dies eine radikale Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und zugleich eine *Verallgemeinerung* des Rechts auf einen bezahlten Arbeitsplatz, ausreichend für den Lebensunterhalt. Es bedeutet auch Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung durch Verallgemeinerung: Alle sind sowohl in der Reproduktionsarbeit tätig als auch in der Entwicklung ihrer selbst, sodass lebenslanges Lernen bis hin zur Entfaltung von künstlerischen Fähigkeiten ebenso wie die politische Beteiligung allgemein, allen gemeine Arbeit werden sollten und können.

Diese Politik ist zugleich Realpolitik als auch revolutionär – Rosa Luxemburg spricht von „revolutionärer Realpoli-

tik“, denn die Perspektive ist revolutionär, die einzelnen Schritte werden von diesem Kompass der Vier-in-einem-Perspektive gelenkt als Schritte in dieser Gesellschaft: in Schule, Betrieb, Rechten, Normen und Werten. Ein jeder/eine jede kann dies im Laufe des Lebens ausmalen und durchführen.

Was geschah: Das Projekt wurde schnell an vielen Orten von kleinen Gruppen, von Organisationen in ihre Politik aufgenommen. Es wurde übersetzt ins Dänische und ins Spanische, verbreitete sich quasi im Selbstlauf in verschiedenen Ländern. In Dänemark wurde ein ganzes Buch mit Aufsätzen zur Vier-in-einem-Perspektive herausgegeben. Von überall her gab es Anfragen nach Vorträgen und Diskussion, sodass die Nachfrage nicht mehr von mir als Einzelperson erfüllt werden konnte. Frauengruppen übernahmen diese Arbeit.

Unter der Losung „Vier in einem“, was ja zunächst in seiner Unbestimmtheit nur ein Versprechen ist, dessen Einlösung der schöpferischen und anstrengenden Arbeit aller Einzelnen bedarf, löste „Vier in einem“ die einseitigen Bremsen der Frauenbefreiungspolitik der 1970er Jahre und macht feministische Politik zu einem Imperativ für einen Lebensentwurf, dessen schöpferische Aneignung die versprochene Utopie im Kampf um die Zeit für alle ins Diesseits holt.

Literatur

Haug, Frigga (2022): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Argument: Hamburg.

*Prof. Dr. Dr. h. c. Frigga Haug,  
Berliner Institut für kritische Theorie*

SILKE OHLMEIER

## Weniger Arbeit, mehr Langeweile?

### Erwerbszentrierung als Quelle von Freizeitlangeweile

Viele Menschen freuen sich den ganzen Arbeitstag auf den Feierabend, warten Montag schon auf das Wochenende und fiebern im Winter schon dem nächsten Sommerurlaub entgegen. Endlich genüsslich nichts tun, etwas Schönes unternehmen oder entspannt ein Hobby ausüben – so oder so ähnlich sehen die gesellschaftlich propagierten Bilder von erfüllter Freizeit aus. Doch nicht immer übersetzt sich dieses Versprechen in eine tatsächlich als zufriedenstellend erlebte Freizeit. Häufig wenig beachtet gehört Langeweile „zu den großen Problemen individueller Freizeitgestaltung“: Während Langeweile bei der Arbeit als „verkaufte und bezahlte Lebenszeit“ gilt, wird Freizeitlangeweile häufig als „verlorene Lebenszeit“ empfunden (Opaschowski 2016: 226).

In Anbetracht der vielen Menschen, die sich *während* ihrer Arbeitszeit in monotonen oder fremdbestimmten Berufen langweilen und derer, die sich mit einem hohen Pensum an Lohnarbeit, Caretätigkeiten und sonstigen Verpflichtungen sehnlichst mehr selbstbestimmte, freie Zeit wünschen, erscheint Freizeitlangeweile zunächst irritierend. Wie kann es sein, dass sich Menschen genau in der Zeit langweilen, in der sie frei sind, das zu tun, was

sie möchten? Gibt es nicht gerade heutzutage unzählige Angebote, die man dank Digitalisierung zu jeder Tages- und Nachtzeit nutzen kann? Sind diese Menschen nicht selbst schuld, wenn sie es nicht schaffen, etwas mit ihrer Zeit anzufangen? Skeptische Fragen wie diese begleiten das Phänomen Freizeitlangeweile seit jeher und werden mir als Langeweileforscherin regelmäßig gestellt.

Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass gerade diese gesellschaftliche Ausrichtung auf Lohnarbeit und der Mangel an selbstbestimmter Zeit Freizeitlangeweile hervorbringen. Langeweile entsteht nicht einfach durch ein Zuviel an Zeit, die nicht gefüllt werden kann, sondern – so die These dieses Beitrags – durch eine gesellschaftliche Erwerbszentrierung, die verhindert, Zeiten der Nichtarbeit und Freizeit sinnerfüllt zu gestalten und zu erleben.

### Was ist Langeweile?

Ausgangspunkt der Argumentationslinie ist die Definition von Langeweile als das aversive Gefühl, einer befriedigenden Tätigkeit nachgehen zu wollen, es aber nicht zu können (vgl. Eastwood u.a. 2012). Entgegen weit verbreiteter

anderweitiger Alltagsdeutungen ist Langeweile demnach nicht einfach synonym mit „Nichts zu tun haben“ und nicht unbedingt eine Frage der (Nicht-)Beschäftigung. Vielmehr ist Langeweile ein höchst unangenehmes Gefühl, das sich zeigt, wenn wir gerade nicht im Einklang mit unseren kognitiven Fähigkeiten, Interessen und Sinnvorstellungen stehen. Das ist keine Lappalie: Studien zeigen deutlich, dass andauernde und starke Langeweile das physische und psychische Wohlbefinden stark beeinträchtigt (vgl. Finkielstein 2022).

### Langeweile als Folge von Erwerbszentrierung

Soziologisch betrachtet entsteht Langeweile nicht ausschließlich im Individuum allein, sondern ist immer auch ein sozial konstituiertes Phänomen. Was Menschen als befriedigend betrachten und was sie davon abhält, einer für sich als befriedigend empfundenen Tätigkeit nachzugehen, ist auch eine Frage größerer gesellschaftlicher Diskurse und Ideologien. Die Ursachen für Langeweile sind daher eng verknüpft mit den pragmatischen Zwängen und Normvorstellungen der lohnenerwerbszentrierten Gesellschaft.

### Zu wenig Zeit für ein sinnstiftendes Leben neben der Arbeit

In einer erwerbszentrierten Gesellschaft zu leben bedeutet, dass ein Großteil des Lebens auf die Lohnarbeit ausgerichtet ist und sich der Rest des Lebens der Arbeit unterordnet. Das gilt besonders für Erwerbstätige, die Vollzeit arbeiten. Umfasst die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden (oder mehr), bleibt kaum Zeit für eine sinnstiftende Freizeitgestaltung. Die in diesem Modell ohnehin wenige Freizeit, die nach Erledigung der Hausarbeit noch übrigbleibt, dient dann hauptsächlich der Regeneration für die Arbeit – und ordnet sich damit dem Lohnwerb unter. Wie eng Lohnarbeit und Freizeit in der modernen Gesellschaft miteinander verknüpft sind, bringt bereits der Soziologe Lefebvre auf dem Punkt: „So we work to earn leisure, and leisure only has one meaning: to get away from work.“ (Lefebvre 1991: 40)

Darüber hinaus kann Freizeitlangeweile in einem solchen Arbeitsmodell eine Folge arbeitsbedingter Erschöpfung sein, denn Langeweile und Konzentrationsfähigkeit sind stark miteinander verknüpft (vgl. Eastwood u.a. 2012). Nach einem langen Arbeitstag fehlt vielen Menschen schlichtweg die Konzentrationsfähigkeit, um aufmerksam ein Buch zu lesen, einen Film zu schauen oder sich gar aktiven Hobbys zuzuwenden. Auch Tätigkeiten, die sonst Freude bereiten, können bei großer Erschöpfung als langweilig empfunden werden. Selbst entspanntes Nichtstun

kann dann schwerfallen, weil der Übergang zwischen Anspannung und Entspannung nicht gelingt: „*Nach zu viel Hektik, Unruhe und Stress macht vielen die ersehnte Ruhe plötzlich keine Freude mehr*“ (Opaschowski 2016: 235).

### Arbeit als Lebenssinn

Erwerbszentrierung vollzieht sich jedoch nicht nur auf dieser praktischen Ebene, sie ist auch eine Ideologie. In einer erwerbszentrierten Gesellschaft zu leben, bedeutet nicht nur, dass schlichtweg wenig Zeit und Energie für eine bewusste Freizeitgestaltung vorhanden ist. Es bedeutet darüber hinaus, dass Identifikations- und Sinnfindungsprozesse über die Lohnenerwerbsarbeit vollzogen werden und der soziale Status einer Person eng an ihren Beruf geknüpft ist. Das hat Folgen für die Freizeit. Wenn Arbeit zur wesentlichen Sinnquelle des Lebens stilisiert wird, ist es naheliegend, dass Freizeit schnell als sinnlos empfunden wird oder die Sinnfindung erschwert ist. In dem Sinne ist Freizeitlangeweile eng verwoben mit modernen Entwicklungen wie Säkularisierung, Individualisierung und Rationalisierung. Während religiöse oder kollektive Sinnangebote stark an Bedeutung verloren haben, sind produktive Verwertungslogiken des Kapitalismus als Sinnangebot an ihre Stelle getreten: „*Boredom is the price we pay for a dischanted, rationalized world*“ (Goodstein 2005: 12).

Dass die starke Identifikation mit der eigenen Arbeit ein Gefühl der Langeweile in der Freizeit hervorbringen kann, zeigt sich beispielsweise auch dadurch, dass besonders Menschen mit hohem Bildungsniveau in wichtigen beruflichen Positionen von Phänomenen wie der „Sonntagsneurose“ oder dem „Pensionsschock“ betroffen sind (Zauchinger 2016; Maenning u.a. 2013). Es sind also genau die Menschen, deren Identifikations- und Sinnfindungsprozesse stark mit ihrer Lohnarbeit verknüpft sind, die sich am Sonntag oder in der Rente ohne ihre Arbeit langweilen. Aber auch bei Arbeitslosen, Rentner:innen und Hausfrauen kann Langeweile laut dem Freizeitwissenschaftler Opaschowski durch die Abweichung von einem verinnerlichten lohnzentrierten Leistungsverständnis entstehen (vgl. Opaschowski 2006: 240).

### Verinnerlichte Produktivitätslogik auch in der Freizeit

Um Langeweile erfolgreich zu bewältigen, ist es wichtig, langfristig orientierte und konstruktive Verhaltensstrategien zu nutzen. Es geht also eher darum, die tatsächliche Ursache der Langeweile zu beheben und den eigenen Interessen und Sinnvorstellungen näher zu kommen, als die Langeweile durch permanente Ablenkung und arbiträre



Beschäftigung (kurzfristig) zu betäuben. Paradoxerweise kann das für die Freizeitlangeweile bedeuten, weniger zu arbeiten (und dadurch dann beispielsweise weniger erschöpft zu sein), anstatt so viel zu arbeiten, dass kaum Freizeit übrigbleibt, in der Langeweile auftreten könnte. Letzteres minimiert gegebenenfalls zwar tatsächlich die Langeweile, führt aber gleichzeitig zu Überforderung, Stress und noch mehr Langeweile erzeugender Erschöpfung.

Ein großes Hindernis für einen ursachenorientierten und konstruktiven Umgang mit Freizeitlangeweile ist jedoch, dass die Produktivitätslogik der Arbeit auf die Freizeit übertragen wird. Auch jenseits der Arbeit ist permanente Beschäftigung ein Statussymbol geworden, das Kompetenz, Ambition und Beliebtheit signalisiert (Bellezza u. a. 2017). Der fremdbestimmten Arbeit entledigt, verhindert ein „verinnerlichter Produktivitätszirkel“ das Erleben sinnstiftender Muße und erzeugt Langeweile (Lessenich 2015). Vor dem Hintergrund einer erwerbszentrierten Produktivitätslogik wird schließlich „schon das bloße Verweilen zwischen zwei Beschäftigungen [...] als Herausforderung empfunden. Jede Pause ‚muss‘ durch sinnvolle Beschäftigung gefüllt werden, jede Tätigkeit ‚muss‘ persönlich wichtig und nützlich sein“ (Opaschowski 2016: 233). Alles andere gilt als Zeitverschwendung und erzeugt Langeweile. Folgerichtig sieht der Politikwissenschaftler Thiele die Verwechslung von Beschäftigung mit Sinnhaftigkeit als existenzielles Problem, das die Bewältigung von Langeweile verhindert (vgl. Thiele 1997: 510).

### Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Ein Fazit

Wie in diesem Beitrag deutlich geworden ist, hängen Erwerbszentrierung und Freizeitlangeweile eng zusammen. Dies bedeutet allerdings nicht, dass weniger Arbeit zwangsläufig zu mehr Langeweile führt. Im Gegenteil: Eine weniger erwerbszentrierte Gesellschaft kann neue Freiräume schaffen, um die eigene Freizeit aktiv und bewusst zu gestalten. Dafür braucht es mehr gesellschaftliche Sinnangebote jenseits von einer produktiven Verwertungslogik und eine geringere Arbeitszeit, um diese

Sinnangebote zu kultivieren. Sind diese beiden Prämissen gegeben, ist ein Grundstein dafür gelegt, dass Freizeit von mehr Menschen als Muße und weniger als Langeweile erlebt wird. Denn im Kern beschreibt Muße „jene Zeit, die mit einer Tätigkeit von bestimmbarer Qualität um ihrer selbst willen verbracht wird und die sich nicht auf einen Nutzen verrechnen lässt“ (Schürmann 2003: 40).

### Literatur

- Bellezza, Silvia / Paharia, Neeru / Keinan, Anat (2017): Conspicuous consumption of time: When busyness and lack of leisure time become a status symbol. In: *Journal of Consumer Research* 44,1: 118-138.
- Eastwood, John D. / Frischen, Alexandra / Fenske, Mark J. / Smilek, Daniel (2012): The Unengaged Mind: Defining Boredom in Terms of Attention. In: *Perspectives on Psychological Science*, 7, 5: 482-495.
- Finkielstein, Mariusz (2023): The Significance of Boredom: A Literature Review. In: *Journal of Boredom Studies*, 1: 1-33.
- Goodstein Elizabeth S. (2005): *Experience without Qualities: Boredom and Modernity*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lefebvre (1991): *Critique of Everyday Life Vol. 1*. London und New York: Verso.
- Lessenich, Stephan (2015): Das Recht auf Faulheit ist zeitlos. In: *Der Standard* (Hrsg.): <https://www.derstandard.at/story/2000011378025/soziologe-lessenich-das-recht-auf-faulheit-ist-zeitlos> (Abfrage: 22. 11. 23).
- Maennig, Wolfgang / Steenbeck, Malte / Wilhelm, Markus (2013): Rhythms and Cycles in Happiness (June 2013). In: *Applied Economics*, 46, 1: 70-78.
- Opaschowski, Horst W. (2006): *Einführung in die Freizeitwissenschaft*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Schürmann, Volker (2003): *Muße*. Bielefeld: Transcript.
- Thiele, Leslie Paul (1997): Postmodernity and the routinization of novelty. Heidegger on boredom and technology. In: *Polity* 29, 4: 489-517.
- Zauchinger (2016): Pensionsschock: Schock, lass nach! In: *Meine Gesundheit* (Hrsg.): <https://www.meinegesundheit.at/cdsc/ontent/?contentid=10007.767465> (Abfrage: 22. 11. 23).

*Silke Ohlmeier,  
Doktorandin an der Universität zu Köln,  
Humanwissenschaftliche Fakultät,  
Mitglied der  
International Society of Boredom Studies*

JÜRGEN P. RINDERSPACHER  
IM INTERVIEW MIT STEFAN BOES

## Potenziale, Grenzen und Risiken der Vier-Tage-Woche



*Jürgen P. Rinderspacher ist Mitglied des beratenden Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik.*

**Herr Rinderspacher, die Reduzierung der Wochenarbeitszeit ist ein wichtiges zeitpolitisches Anliegen. Derzeit setzt sich in zahlreichen Unternehmen weltweit, auch in Deutschland, die Vier-Tage-Woche durch. Könnte hier tatsächlich eine neue Vollzeitnorm entstehen?**

Dafür müssten mehrere Voraussetzungen gegeben sein. Erstens muss die Vier-Tage-Woche zeitlich in den Alltag der Menschen passen. Das ist bei den meisten ja nur wahrscheinlich, wenn die neue Verteilung der Arbeitszeit auch mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit verbunden ist, also zum Beispiel mit einer 32-Stunden-Woche. Die Tagesarbeitszeit ist dabei wichtig: Denn zu den acht Stunden Normalarbeitszeit kommen ja noch Pausenzeiten, die wichtig sind und keinesfalls kürzer werden dürfen, im Gegenteil. Dazu kommen Wegezeiten, die tendenziell immer mehr Zeit beanspruchen. Wenn die Vier-Tage-Woche zu einem Neun- oder gar Zehn-Stunden-Arbeitstag führt, halte ich das aus sozialen und arbeitsphysiologischen Gründen für einen großen Rückschritt.

**Welche Voraussetzung muss noch gegeben sein?**

Zweitens muss das Geld stimmen – und zwar über den gesamten Lebenszyklus, das heißt, bis zur Rente und darüber hinaus im Ruhestand. Das wird in den wissenschaftlichen und oft auch in den gewerkschaftlichen Diskussionen um die Arbeitszeiten erstaunlicherweise immer gern vergessen. Alles wird viel teurer und unsere Renten sind im Durchschnitt viel zu niedrig. Kommende Generationen haben es da noch schwerer. Da sind die höheren Gehaltsgruppen eindeutig im Vorteil, weil sie, wenn überhaupt, dennoch leichter auf Einkommensanteile verzichten können. Das ist nicht erst ein besonderes Problem, seit wir so hohe Inflationsraten haben, schwindelerregende Mieten und durch den ökologischen Transformationsprozess weitere heftige finanzielle Belastungen auf die Menschen zukommen werden. Das klingt trivial, aber Lohnausgleich und überhaupt Geld ist, außer für Menschen von reichen Eltern, genauso essenziell wie Zeit.

**Die Pilotstudien sehen aus den von Ihnen angedeuteten Gründen eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich vor. Das Prinzip lautet 100-80-100: Bezahlung und Leistung bleiben dank der Verbesserungen in der Produktivität und Gesundheit der Beschäftigten gleich, die Arbeitszeit sinkt aber auf 80% des bisherigen Volumens.**

Lohnausgleich sagt sich leicht. Wir müssen aber mit einem weiterhin chronisch sinkenden Organisationsgrad rechnen, was die Gewerkschaften enorm schwächt. Hinzu kommt, dass seit Jahren die Arbeitsproduktivität im Durchschnitt der Wirtschaftszweige zum Erschrecken der Ökonomen nur noch viel zu wenig wächst. Das aber ist das Substrat, aus dem man höhere Löhne nach der klassischen Regel der Tarifparteien verteilungsneutral finanzieren könnte. Und dann gibt es da vor allem in einer Dienstleistungsgesellschaft sehr viele Bereiche, wo sich die Produktivität nicht ohne weiteres steigern lässt, zum Beispiel in der Pflege.

**Darauf weisen Arbeitgeberverbände auch immer wieder sicher zurecht hin. Allerdings arbeiten Pflegekräfte schon heute häufig in Teilzeit, um den Arbeitsbelastungen standzuhalten. Sie stehen in Deutschland auf dem ersten Platz in Krankheitsstatistiken. Eine Verbesserung in der Arbeitsorganisation ist daher notwendig. Die Pilotstudien sollen dabei helfen, bessere Strukturen zu schaffen – das gelingt in manchen Fällen durch moderne Arbeitszeitmodelle auch in der Pflege.**

Die Studien zur Vier-Tage-Woche sind erst einmal Momentaufnahmen. Es geht gesundheits- und sozialpolitisch wie auch menschlich aber um die gesamte Erwerbsbiografie als Referenzsystem der Beurteilung, damit nicht am Ende die Sozialkassen und ganz am Ende die Arbeitnehmer:innen die Kosten für solche Experimente tragen müssen. Die Arbeit von bisher fünf Tagen in vier Tagen ohne zusätzliche Gesundheitsgefährdungen zu schaffen, widerspricht erst einmal so ziemlich allen bisherigen Erfahrungen der Arbeitswissenschaft. Natürlich gibt es Ausnahmen. Aber, wie gesagt, da muss die Langfristigkeit, wenn nicht bewiesen, so zumindest plausibel sein. Nach über 100 Jahren gelebtem Taylorismus ist in Industrie und Dienstleistungen einfach nicht mehr viel Zeitersparnis durch zeitpolitische Organisationsverbesserung in und außerhalb des Betriebes drin.

**Die Arbeitswelt ist im Wandel. Der Anteil der wissensintensiven Dienstleistungsberufe an der Gesamtbeschäftigung beträgt in Deutschland inzwischen rund 42 %. Viele Praxisbeispiele, insbesondere in der Wissensarbeit, zeigen, wie durch bessere Arbeitsorganisation, etwa durch die Einführung von Fokuszeiten und den Wegfall von Besprechungen, erhebliche Zeitersparnisse gemacht werden.**

Die Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität gehen in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen tatsächlich immer weiter auseinander. Das ist auch verständlich, denn in der Produktion von Autos oder Mikrochips lässt sich leichter Arbeit durch schnellere Technik oder bessere Organisation ersetzen als in den Pflegeberufen. Wie also können wir die Produktivitätsfortschritte in der Industrie – soweit vorhanden – in die Dienstleistungsberufe transferieren, damit sich nicht nur Stahlarbeiter über Arbeitszeitverkürzungen freuen können, sondern auch Pfleger:innen und Erzieher:innen, die, wenn auch auf ganz andere Weise, einen mindestens ebenso belastenden Job haben und die wir nicht weniger brauchen, um eine gute gesellschaftliche Lebensqualität für alle realisieren zu können.

**In anderen Branchen reicht die Arbeit langfristig nicht mehr für alle Beschäftigten. Die größte deutsche Gewerkschaft, die IG Metall, forderte in den Tarifverhandlungen im Herbst 2023 eine Arbeitszeit von 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Die Gewerkschaft betrachtet die Vier-Tage-Woche schon länger als Lösung, um die vorhandene Arbeit besser zu verteilen und damit einem Stellenabbau vorzubeugen. In der Stahlindustrie scheint es also einen Verteilungsspielraum zu geben.**

Ob es diesen Verteilungsspielraum gibt, wird erst noch ausgehandelt. Nach Meinung der IG Metall gibt es diesen, jedenfalls im Stahlbereich, wo gerade die neuen Wasserstofftechnologien anstehen und dabei Kolleg:innen freigesetzt werden. Es geht in der angesprochenen Tarifrunde auch um den Erhalt der vorhandenen Arbeitsplätze, und das spricht natürlich schon für einen Produktionsfortschritt durch die neuen Technologien. Nach meiner Wahrnehmung haben wir gesamtwirtschaftlich zunehmend eine Spreizung zwischen hochautomatisierten industriellen Bereichen, wo kaum noch Menschen arbeiten auf der einen und dem Dienstleistungssektor – Gastronomie, Pflege und so weiter – auf der anderen.

**Sie sehen also die Gefahr zunehmender sozialer Ungleichheiten?**

Ja. Abgesehen davon, dass inzwischen in einigen Restaurant durchaus zur Freude der Gäste Roboter servieren und dass auch in der Pflege bereits Roboter ihren Dienst

verrichten, sind doch die Möglichkeiten, menschliche Arbeit durch Technik zu ersetzen, durch die jeweilige Art der Arbeit beziehungsweise des Produkts bedingt begrenzt. Insofern stellt sich immer die Frage, wie eine Gesellschaft, für die Gleichheit und Gerechtigkeit wichtige Werte sind, die Produktivitätsfortschritte aus dem industriellen Sektor in die weniger produktivitätsaffinen Sektoren transferieren kann, sprich: das in ersterem erwirtschaftete Geld für Entgeltzahlungen im Dienstleistungssektor nutzbar machen kann. Jedenfalls muss die Spreizung zwischen den Möglichkeiten eines Stahlarbeiters und eines Lieferando-Fahrers, bei humanen Arbeitszeiten gutes Geld zu verdienen, in Grenzen gehalten werden, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht zu gefährden.

**Wie bewerten Sie denn allgemein, dass Zeit wieder verstärkt zum Gegenstand von Tarifaueinandersetzungen und Arbeitskämpfen wird?**

Als Zeitforscher finde ich das natürlich erst einmal gut, wenn die Menschen für ihre zeitlichen Bedürfnisse kämpfen. Und da der Arbeitsmarkt im Moment überall leergefegt ist, ist auch die Machtkonstellation für die Beschäftigten günstig. Doch grundsätzlich, und gerade, wenn man sich seit Jahrzehnten mit dem Thema beschäftigt, wird man vorsichtig in Bezug auf bestimmte ambivalente Forderungen, vor denen auch die Gewerkschaften im Kampf um Mitglieder verständlicherweise nicht geifert sind. Viele Kämpfe, auch in Ostdeutschland um die 35-Stunden-Woche in den vergangenen Dekaden, waren letztlich nicht erfolgreich oder mussten teuer bezahlt werden, zum Beispiel mit mehr Samstagsarbeit.

**Historisch betrachtet waren kollektive Arbeitszeitverkürzungen häufig mit konkreten Zielen verbunden. Vor rund 100 Jahren wurden Forderungen nach Acht-Stunden-Arbeitstagen durchgesetzt. Wenige Jahrzehnte später hieß es: „Samstags gehört Vati mir“. Es setzte sich nach und nach die Fünf-Tage-Woche durch. Wie wichtig sind solche symbolischen Forderungen, um Arbeitszeitreduzierung zu erwirken?**

Solche Symbole sind extrem wichtig. Die Leute wollen ja wissen, wofür sie konkret kämpfen. Allerdings haben wir ein Problem, weil so eindeutige Forderungen und geteilte Symbole wie seinerzeit beim Kampf um den freien Samstag in einer so vielgestaltigen Gesellschaft wie der unseren heute nur noch schwer zu formulieren sind. Zeitwohlstand funktioniert als kleinster gemeinsamer Nenner wahrscheinlich noch immer sehr gut – muss aber die Möglichkeit enthalten, je nach Lebenslage individuell ausgestaltet werden zu können. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

hat ja auch lange gut funktioniert, das wird wohl auch noch länger so bleiben. Ich hatte mal „Zeit für die Umwelt“ in die Diskussion gebracht, also die gewonnene Zeit aus der Erwerbsarbeit für ein Alltagsverhalten einzusetzen, das zwar mehr Zeit verbraucht, aber dafür umweltgerecht ist.

### Wie sähe das aus?

Zum Beispiel so, dass man den Bus zur Arbeit nimmt statt des Autos oder die Wäsche auf die Leine hängt statt in den energieintensiven Wäschetrockner. Das wäre aber sicher keine Symbolik, die die Massen in Bewe-

gung bringt, obwohl das sinnvoll wäre. Bei den jüngeren Generationen hat ja Work-Life-Balance als Schlagwort hohe Konjunktur. Das ist wirklich gut so. Man kann nur hoffen, dass das wirtschaftliche Umfeld für eine starke Arbeitnehmer:innenposition so bleibt, um im Zeit-Geld-Trade-off nachhaltige Modelle realisierbar werden zu lassen, damit der Zeitwohlstand in der ersten Lebenshälfte nicht mit Güterarmut und allgemein schlechter Lebensqualität in späteren Lebensabschnitten bezahlt werden muss.

HARTMUT SEIFERT

## Was können frühere Arbeitszeitverkürzungen für die Debatte um die 32-Stunden-Woche lehren?

Forderungen nach kürzeren tariflichen Arbeitszeiten waren nie konfliktarm. Besonders heftig ging es zu im erbittert mit wochenlangen Streiks und Aussperrungen geführten Tarifkonflikt um die 35-Stundenwoche Mitte der 1980-er Jahre. Zunächst hatten sich die Tarifvertragsparteien in fundamental oppositionellen Positionen verschanzt. Die Arbeitgeberverbände, eingeschworen auf einen sogenannten Tabukatalog, verteidigten die 40-Stundenwoche; die Gewerkschaften wollten fünf Stunden weniger Arbeitszeit pro Woche mit vollem Lohnausgleich.

Letztlich aber kam ein Tarifkompromiss zustande. Er sah einen Einstieg in die 35-Stundenwoche auf zunächst 38,5 Stunden mit vollem Lohnausgleich vor. Im Gegenzug machten die Gewerkschaften Zugeständnisse bei der flexiblen Verteilung der Wochenarbeitszeit. Ferner wurden Einkommenssteigerungen vereinbart, die allerdings geringer ausfielen, als dies ohne kürzere Arbeitszeiten der Fall gewesen wäre (Sachverständigenrat 1985).

An den damaligen Tarifstreit erinnert die jüngst entflammte Debatte um die Viertagewoche. Die Pro- und Contra-Argumente ähneln sich. Erstaunlich ist, wie wenig die Erfahrungen der Vergangenheit in Erinnerung geru-

fen werden, die Kontroverse zu entschärfen. Insofern erscheint es lohnenswert, die damaligen Vereinbarungen über kürzere tarifliche Arbeitszeiten und deren Effekte auf Beschäftigung, Produktivität und Kosten zu rekapitulieren und sie auf die aktuelle Diskussion über die 32-Stundenwoche zu beziehen.

### Moderierende Effekte der 35-Stundenwoche

Im Rückblick auf die schrittweise Einführung der 35-Stundenwoche in der Metall- und Elektroindustrie<sup>1</sup> lässt sich resümierend festhalten, dass dieser Schritt weder, wie von den Gegnern befürchtet, den Standort ruiniert, noch, wie von den Befürwortern erhofft, die in der zweiten Hälfte der 1980-er Jahre hohe Arbeitslosigkeit signifikant verringert hat. Moderierend auf Kosten- und sicherlich auch Beschäftigungseffekte hat zweifellos gewirkt, dass sich der Weg von der 40- zur 35-Stundenwoche in der Metallindustrie über vier Etappen von 40 auf 38,5, weiter auf 37, auf 36 und schließlich auf 35 Stunden erstreckte. Er dauerte insgesamt zehn Jahre von 1985 bis 1995. Der Wech-

<sup>1</sup> Neben der Metallindustrie wurden im Jahr 1984 nach teilweise wochenlangen Arbeitskämpfen außerdem tarifliche Arbeitszeitverkürzungen in der Druck- und der Holzindustrie sowie im Einzelhandel erzielt.



sel von der 35- zur 32-Stundenwoche, wie ihn die Gewerkschaft IG Metall aktuell für die Stahlindustrie anstrebt, ist kürzer und dürfte sicherlich rascher erreichbar sein.

Kosten moderierend hat ferner die flexible Verteilung der kürzeren Arbeitszeiten gewirkt. Dieser Tarifkompromiss bescherte den Betrieben die Möglichkeit, mit Hilfe von Zeitkonten die Arbeitszeit besser an Schwankungen der betrieblichen Produktion anzupassen, einen vorübergehend hohen Arbeitsanfall ohne Überstunden zu bewältigen und zu vermeiden, bei phasenweiser geringerer Auslastung ungenutzte Arbeitskraft vorzuhalten und Leerzeiten zu bezahlen (Sachverständigenrat 1984, Ziffer 131). Die Flexibilisierung der Arbeitszeit erwies sich aber nicht nur vorteilhaft für die Betriebe. Unter günstigen betrieblichen Bedingungen konnten und können Beschäftigte mit Hilfe von Arbeitszeitkonten an Zeitautonomie gewinnen (Seifert 2017).

Für die Arbeitskosten zentral ist ferner die Frage, wie die Arbeitszeitverkürzungen Beschäftigung und Produktivität beeinflussten. Die auf unterschiedlichen Methoden basierenden Berechnungen klaffen weit auseinander, kommen insgesamt bei beiden Größen aber zu positiven Effekten. Auch die im Vorfeld skeptischen Arbeitgeberverbände beziffern in einer Unternehmensbefragung die Beschäftigungswirkungen positiv (Geer 1993). Deren geschätzte Werte liegen deutlich unter denen der Gewerkschaften, dazwischen bewegen sich die Werte anderer Institutionen (Sachverständigenrat 1984, Ziffer 369; im Überblick: Seifert 1993; Zwiener 1993). Methodisch fällt es schwer, die Beschäftigungswirkungen kürzerer von denen der gleichzeitig vereinbarten flexibleren Arbeitszeiten zu trennen. Ähnlich stellt sich diese Problematik auch bei dem Versuch, die durch Arbeitszeitverkürzungen induzierten Produktivitätseffekte zu beziffern. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall schätzte, dass rund zwei Drittel der Arbeitszeitverkürzungen durch Rationalisierungen aufgefangen wurden (Geer 1993).

Zu ebenfalls positiven Effekten kommt die Begleitforschung zu einem aktuellen Großversuch über die probeweise Einführung der Viertagewoche in Großbritannien (Lewis u. a. 2023). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die produktivitätssteigernden Wirkungen nicht automatisch einstellen, sondern durch neue Arbeitszeitstrukturen angestoßen werden, die wie ein Katalysator Veränderungen der gesamten Arbeitsorganisation in Gang setzen.

Nach den bisherigen Erfahrungen ist davon auszugehen, dass die durch Arbeitszeitverkürzungen angestoßenen Produktivitätseffekte in einem reziproken Verhältnis zu

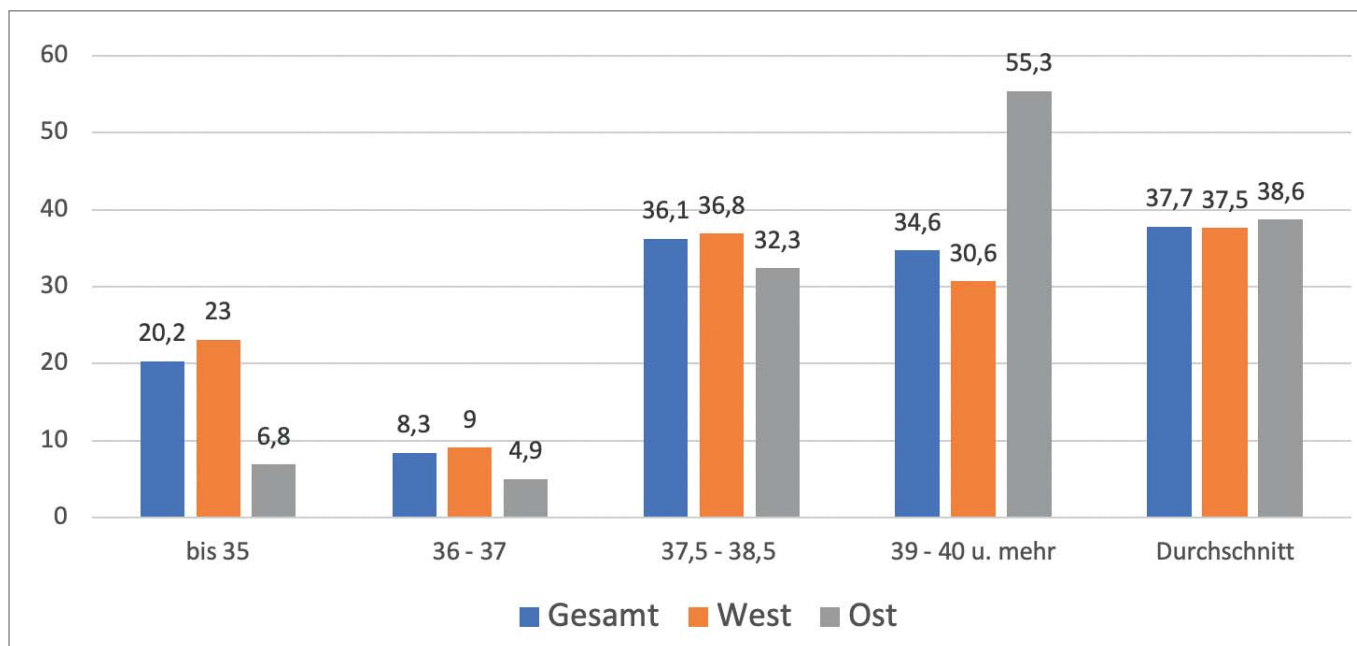
den Beschäftigungseffekten zu quantifizieren sind, sofern die Betriebe nicht (dauerhaft) auf Überstunden ausweichen. Dementsprechend dämpften sie den Anstieg der Arbeitskosten. Da zugleich die Einkommenssteigerungen 1984/85, die über den Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung hinausgingen, für die beiden Jahre moderat ausfielen, blieb auch der durchschnittliche Anstieg der Lohnstückkosten mit jährlich 1% moderat (Sachverständigenrat 1985, Ziffer 281).

Resümierend urteilt der Sachverständigenrat über die Arbeitszeitverkürzungen und Streiks, dass sie sich weniger ungünstig ausgewirkt hätten als befürchtet (ebenda, Ziffer 279). Ähnlich bewertet eine andere Analyse die Arbeitszeitverkürzungen im Verbund mit den gleichzeitigen stufenweisen Erhöhungen der tariflichen Stundenlöhne als „faktisch etwa verteilungs- und kostenneutral“ (Zwiener 1993: 93).

### Tarifliche Arbeitszeiten noch weit entfernt von 32 Stunden

Aktuell geht es um die Einführung der Viertagewoche oder genauer der 32-Stundenwoche allein in der Stahlindustrie und nicht der gesamten Wirtschaft, wie manche Kommentare nahelegen. Andere Tarifbereiche sind von diesem Ziel noch weit entfernt. Allerdings könnte der von Arbeitgeberbänden geäußerte Widerstand gegen die Viertagewoche in der Stahlindustrie auch damit zu tun haben, dass sie fürchten, dieses Vorhaben könnte eine breite Debatte um weitere Arbeitszeitverkürzungen auch in anderen Bereichen anstoßen. Denn für neue arbeitszeitpolitische Initiativen sprechen nach wie vor gute Gründe, die im Grundsatz breiten gesellschaftlichen Konsens finden: Kürzere Arbeitszeiten dienen gleichstellungs- und familienpolitischen Zielen ebenso wie vermehrtem zivilgesellschaftlichen Engagement, können helfen, Belastungen zu mindern, den längeren Verbleib im Erwerbsleben zu fördern, Sozialkosten für Gesundheit und vorzeitige Verrentungen zu senken, um nur einige seit Langem diskutierte Ziele zu nennen.

Arbeitszeitpolitischen Nachholbedarf signalisieren die stark differierenden Ausgangsbedingungen bei der tariflichen Arbeitszeit. Noch ist die überwiegende Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten weit von der 35-Stundenwoche entfernt. Für etwa 80 % gelten längere Arbeitszeiten. Die Hälfte hat sogar 39 und mehr Stunden pro Woche zu leisten (Schaubild). Angesichts dieser Ausgangslage liegt die Viertagewoche für die meisten Beschäftigten noch in weiter Ferne. Für sie ist das nächste Etappenziel die 35-Stundenwoche.



**Schaubild:** Beschäftigte nach der vereinbarten tariflichen Wochenarbeitszeit in %, 2022

Quelle: Schulten / WSI-Tarifarchiv 2023; eigene Darstellung

## Kürzere Arbeitszeiten sichern Beschäftigung in der Stahlindustrie

Anders sieht die Situation in dem wertschöpfungsmäßig bedeutsamen, beschäftigungsmäßig aber mit gut 90.000 vergleichsweise kleinen Bereich der Stahlindustrie aus. Hier gilt die tarifliche 35-Stundenwoche. Hinzu kommen weitere Verringerungen der Arbeitszeit. Seit 2020 erhalten Beschäftigte eine zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung, die in bis zu zusätzlichen fünf freien Tagen umgewandelt werden kann (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2020). Außerdem wurden in einzelnen Unternehmen, wie bei Arcelor-Mittal Eisenhüttenstadt, die Arbeitszeiten abgesenkt (IG Metall o. J.).

Der Weg zur 32-Stundenwoche ist nicht mehr weit und beschäftigungspolitisch auch angezeigt. Denn in der Stahlindustrie trüben auf mittlere Sicht dunkle Wolken die Beschäftigungsperspektiven. Die ökologisch erforderliche Transformation zum grünen Stahl, der Einsatz von Wasserstoff statt Kohle werden einige Produktionsbereiche (beispielsweise Kokereien) entbehrlich, Arbeitskräfte überzählig machen. Vor diesem Hintergrund sind kürzere Arbeitszeiten nicht nur defensiv, denn sie dienen nicht nur der längerfristigen Sicherung der Arbeitsplätze, sondern machen diese zukunftsfest und damit attraktiv auch für Nachwuchskräfte.

## Fazit

Auch tarifpolitische Geschichte wiederholt sich nicht. Gleichwohl könnte aktuell in der Stahlindustrie ähnlich wie vor knapp vierzig Jahren ein tarifpolitisches Gesamtpaket

mit beiderseitigen Konzessionen den Weg zu einem neuen Arbeitszeitarangement freimachen. In das Paket gehören Vereinbarungen über das Tempo der Verkürzungen, die Höhe des Lohnausgleichs und der tariflichen Einkommenssteigerungen sowie eine die 32-Stundenwoche flankierende flexible Neugestaltung des Arbeitszeitregimes. Ferner sollte sich die Einführung kürzerer Arbeitszeiten zeitlich in etwa nach den jeweiligen betrieblichen Arbeitskräftebedarfen richten. Vor der Dekarbonisierung der Stahlproduktion mindert sich dadurch das Risiko, auf Arbeitskräfteknappheit zu stoßen. In der anschließenden Transformationsphase lassen sich Entlassungen und Abwanderungen sowie Konflikte um Sozialpläne vermeiden, Entlassungskosten einsparen. Da die Tarifparteien mit den jeweiligen Arbeits- und Organisationsbedingungen der insgesamt überschaubaren Stahlindustrie gut vertraut sein dürften, müssten sie in der Lage sein herauszufinden, welche Schritte der Neugestaltung der Arbeitszeit deren Verkürzung flankieren können und wie der Zeitplan zu gestalten ist.

Für Arbeitszeitverkürzungen, wie auch den tarifpolitischen Kompromiss Mitte der 1980er Jahre, lässt sich sagen, dass sie grosso modo der ökonomischen Theorie folgen, die es den Beschäftigten überlässt, den Produktivitätsfortschritt für die Mehrung des Geld- oder des Zeitwohlstandes zu nutzen. Und wenn in diesem Sinne die Mehrheit der Beschäftigten für die Zeitkomponente votiert, lassen sich fundamentale Blockaden kaum noch begründen.

Literatur

Geer, R. (1993): Die 35-Stundenwoche ist und bleibt falsch – Eine „Zwischenbilanz“ aus Sicht der Arbeitgeber, in: Hampe, P. (Hg.), Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung, München: 75-89.

Gesammetall (o.J.): Auswirkungen der neuen Arbeitszeitregelungen in der Metallindustrie – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, hektgr. Manuskript, Köln

IG Metall (o.J.): 80 Prozent entschieden sich für Zeit und gegen Geld: <https://www.igmetall.de/tarif/80-prozent-entschieden-sich-fuer-zeit-und-gegen-geld2> (Abfrage: 7. 12. 2023)

Lewis, Kyle / Stronge, Will / Kellam, Jack / Kikuchi, Lukas (2023): The results are in. The UK's four-day week pilot. In: Autonomy (Hrsg.): <https://autonomy.work/portfolio/uk4d-wpilotresults/> (Abfrage 29. 11. 2023)

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1984): Jahresgutachten 1984/85, Bundestags-Drucksache 10/2541: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/1002541.pdf> (Abfrage: 7. 12. 2023)

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1985): <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/1004295.pdf> (Abfrage: 7. 12. 2023)

Schulten, Thorsten, WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007612](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007612) (Abfrage: 7. 12. 2023)

Schulten, Thorsten, WSI-Tarifarchiv (2023): Tarifpolitischer Jahresbericht 2022, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008584](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008584) (Abfrage: 7. 12. 2023)

Seifert, Hartmut (1993): Ausmass und Effekte der Arbeitszeitverkürzung. In: Hampe, P. (Hrsg.), Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung, München: 11-28.

Seifert, Hartmut (2019): Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten? In: WSI-Mitteilungen 72 (6): 431-439.

Zwiener, Rudolf (1993): Zu den Effekten der Arbeitszeitverkürzung in den achtziger Jahren. In: Hampe, P. (Hrsg.). Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung, München: 91-103.

*Dr. Hartmut Seifert  
war bis 2009 Leiter der Abteilung Wirtschafts-  
und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.*

---

## Sie sind noch nicht Mitglied der DGfZP?

### So können Sie Mitglied werden:

Das Antragsformular finden Sie auf [www.zeitpolitik.de](http://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.

# Aus der DGfZP

## Liebe Freundinnen und Freunde der Zeit,

auch wenn außerhalb der DGfZP die Krisen- und Kriegserfahrungen nochmals an Intensität zugenommen haben, waren die Aktivitäten innerhalb der DGfZP im Jahr 2023 ähnlich wie in den Jahren zuvor. Die Arbeit war davon geprägt, unsere Anliegen weiterzuverfolgen, voranzubringen und durch die Erhöhung unserer Bekanntheit auch unseren Aktionsradius auszuweiten. Folgende Punkte waren in diesem Jahr besonders wichtig:

- Für ZpM-Heft 42, das das 20-jährige Bestehen, die Themen und Aktivitäten der Gesellschaft zum Inhalt hat, wurde eine englische Version veröffentlicht, um unsere internationale Reichweite zu erhöhen.
- Die Bemühungen, das „Recht auf Zeit“, das mittlerweile Eingang in viele auch internationale Diskussionen gefunden hat, weiterzuentwickeln und zu verbreiten, fanden u. a. in einem Workshop dazu auf der diesjährigen BARCELONA TIME USE WEEK ihren Ausdruck.
- Die Mitwirkung an verschiedenen Initiativen zur Abschaffung der Sommerzeit und zur dauerhaften Rückkehr zur Standardzeit (unter Anpassung der Zeitzonen in Europa) gestalten sich weiter sehr mühsam, ein Durchbruch zeichnet sich nicht ab.
- Das Optionszeitenmodell findet zunehmend breite (auch internationale) Aufmerksamkeit. Gegenwärtig führt die DGfZP in Kooperation mit der BSG (Bundesstiftung Gleichstellung) sogenannte Optionszeitenlabore durch zu Fragen der Umsetzung des Konzepts.

Innerorganisatorisch gibt es eine große Veränderung: Die Redaktionsleitung des Zeitpolitischen Magazins ist mit dieser Ausgabe von Helga Zeiher auf Stefan Boes übergegangen. Helga Zeiher war seit der ersten Ausgabe des ZpM (September 2003) in der Redaktion dabei und hat 2005 die Redaktionsleitung übernommen. Sie hat daher über die gesamte bisherige Zeit des Bestehens nicht nur die Fäden des Magazins zusammengehalten, sondern es auch maßgeblich geprägt und einen sehr großen Anteil am Erfolg des Magazins. Ohne ihr kontinuierliches und intensives Engagement für die Auswahl der Themen, die Betreuung der Autorinnen und Autoren, die Redaktion der Texte und das Schreiben eigener Beiträge wäre das nicht möglich gewesen. Das ist bei rein ehrenamtlicher Tätigkeit alles andere als selbstverständlich. Die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik ist Helga Zeiher dafür sehr

dankbar. Nachdem sie auf eigenen Wunsch mit Blick auf ihre Kräfte in die zweite Reihe zurücktritt, sie der Redaktion also nach wie vor verbunden bleibt, sind wir sehr froh, dass mit Stefan Boes, der auch seit der letzten Vorstandswahl schon Mitglied des beratenden Vorstands der DGfZP ist, die Redaktionsleitung in jüngere Hände übergegangen ist. Stefan Boes bringt als Journalist und Buchautor vor allem zu Zeit-Themen für diese Tätigkeit ideale Voraussetzungen mit. Sie können also weiter mit der gewohnten Qualität des ZpM rechnen – und wohl auch mit der einen oder anderen Neuerung.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen Krisen in der Welt – Klima, Migration, Krieg auch wieder in Europa, Pandemie, Gefährdungen von Demokratie und Menschenrechten durch politischen Rechtsruck und totalitäre Systeme – werden die ‚großen‘ Fragen immer größer. Gewissheiten kommen uns immer mehr abhanden. Die Proklamierung der „Zeitenwende“ nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine, ein Begriff, der mittlerweile breit diffundiert ist, veranlasste uns dazu, die diesjährige Jahrestagung den zeitpolitischen Dimensionen dieser vielerorts als dramatisch wahrgenommenen Entwicklungen zu widmen: „Zeitenwende und Zeitenende – über Dringlichkeiten und ihre Politisierung“. Die Tagung fand in Kooperation mit der Schader-Stiftung und der Evangelischen Hochschule Darmstadt statt (eine kurze Tagungsrezension finden Sie in diesem Heft).

Als wir das Thema konzipierten, konnten wir nicht ahnen, dass Ausmaß und Schärfe der Krisen durch den Krieg in Nahost und dessen weltweit spürbare Auswirkungen noch einmal erheblich zunehmen würden. Umso mehr sind wir davon überzeugt, dass mit der expliziten Thematisierung auch der zeitpolitischen Perspektiven ein wichtiger zusätzlicher Blick auf die Konstellationen der Krisen, ihre Deutung, die hiermit verbundenen Interessen, die alten und neuen Konflikte und mögliche Lösungen geworfen werden kann.

Der Schluss unseres Jahresrück- und -ausblicks scheint zu einer Art Ritual oder zum Running Gag zu werden. Schon zweimal machten wir darauf aufmerksam, dass wir erwarten, dass die Zeiten weiter unsicher bleiben werden. Jedes Mal haben in der Zwischenzeit die Unsicherheiten noch einmal zugenommen. Wieder bleibt uns nur,



darauf hinzuweisen, wie wichtig es bleibt, Zeitpolitik zum notwendigen Bestandteil einer nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung von Zukunft zu machen. Trotz derzeit in vielerlei Hinsicht düsterer Aussichten bleibt es die Auf-

gabe, jede Möglichkeit für eine bessere, gerechtere und friedlichere Welt auszuschöpfen. Wir wünschen Ihnen und uns allen für das neue Jahr positive Wendungen.

*Dietrich Henckel und Karin Jurczyk*

STEFAN BOES

Rückblick auf die Jahrestagung 2023

## „Zeitenwende und Zeitenende – über Dringlichkeiten und ihre Politisierung“

24. – 25. 11. 2023 in Darmstadt, Schader-Forum

Drei Tage nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine eröffnete Bundeskanzler Olaf Scholz seine Regierungserklärung mit einem bemerkenswerten Satz: *„Der 24. Februar 2022 markiert eine Zeitenwende in der Geschichte unseres Kontinents.“* Die Welt danach sei nicht mehr dieselbe wie die Welt davor. Vier Mal wiederholte er das Wort Zeitenwende in seiner Rede, die schon kurze Zeit später als ein historischer Moment angesehen wurde.

„Zeitenwende“ wurde zum Wort des Jahres 2022 gewählt. Der russische Angriffskrieg, die militärischen, wirtschafts- und energiepolitischen, aber auch sozialen und emotionalen Auswirkungen, waren eine weitere Erschütterung in einer bereits stark belasteten Zeit. Die globalen und existenziellen Krisen – Krieg, Pandemie, Klimawandel – hätten etwas gemeinsam, sagte Uwe Becker, Präsident der Evangelischen Hochschule Darmstadt und Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, zu Beginn der Jahrestagung 2023.

*„Es ist bemerkenswert, wie sehr politische Ereignisse im Zeitraum der letzten Jahre ihre Dringlichkeit betont haben, und insofern ist es eine gewisse Qualität der Temporalität, die politisches Handeln als jetzt und unmittelbar geboten indiziert.“* Die Neudefinition der Zeitverhältnisse, sagte Becker, habe über Nacht die politische Maßnahme legitimiert, die Bundeswehr durch einen Sonderetat von 100 Milliarden Euro aufzurüsten – *„eine Entscheidung, die allseits Akzeptanz fand und die mit Sicherheit ohne jenes Zeitenwendeereignis Gegenstand lange andauernder parlamentarischer und öffentlicher Auseinandersetzungen gewesen wäre.“*

Auch die Pandemie habe zeitlich verunsichert. Die notwendigen – oder für notwendig gehaltenen – Maßnahmen, um die Verbreitung des Coronavirus einzudämmen, waren immer auch eine Frage der Zeit. In kürzester Zeit wurden Entscheidungen herbeigeführt, die in einer anderen globalen Krise von kaum weniger existenziellem Ausmaß unvorstellbar erscheinen: Während ein hochansteckendes Virus innerhalb kürzester Zeit Freiheitsrechte außer Kraft setzt, geht es vielen Menschen in der Klimakrise hingegen nicht schnell genug. *„Eine Verzögerung gebotener gesetzlicher Maßnahmen, etwa im Bereich des Klimaschutzes, wird von denen in aller Deutlichkeit und begleitet von zivilem Ungehorsam angeprangert, die ein Handeln jetzt und ohne Verzögerung für unverzichtbar geboten halten“*, sagte Becker. Ihre Referenzen seien wissenschaftliche Analysen eines Kippunktes, einer drohenden Zeitenwende von katastrophalem Ausmaß, der sofort, ohne Verzögerung begegnet werden müsse.

Diese zeitpolitische Betrachtungsweise der gegenwärtigen globalen Krisen war der Ausgangspunkt der interdisziplinären Verbundtagung der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, der Schader-Stiftung und der Evangelischen Hochschule Darmstadt, die am 24. und 25. November im Schader-Forum in Darmstadt stattfand. Die zentralen Fragen der Veranstaltung lauteten: Inwiefern lässt sich die gegenwärtige Angst vor dem „Pfad der Vernichtung“ einordnen in eine apokalyptische Typologie der Angst vor dem Weltende? Welche der differenten Zeitenwahrnehmungen sind im Recht? Was ist der Maßstab für ihre Bewertung? Und inwiefern werden diese Zeitwahrnehmungen zuneh-

mend zum Bezugspunkt sich verschärfender Konflikte? Gibt es Perspektiven einer globalen Zeitpolitik, die Politik als Gestaltungsraum konsentrierter Zeitdeutungen gestaltet?

Für die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik ist es die zweite Jahrestagung in Folge, die sich mit politischen Fragen der Zukunftsgestaltung auseinandersetzt. Vor einem Jahr lautete die Frage, wie der Weg in die Zukunft organisiert werden soll: Welche Akteure, welche Personen und Institutionen machen Zukunft, wie machen sie es, und: Ist Zukunft überhaupt machbar? Das wird mit Blick auf die Klimakrise, die ins Zentrum der diesjährigen Tagung rückte, immer fraglicher.

Jürgen P. Rinderspacher, der nicht selbst vor Ort sein konnte und dessen Rede vertretungsweise vorgelesen wurde, wies darauf hin, wie schwierig es geworden sei, den Möglichkeitsraum der Zukunft und ihre Wesensmerkmale, die Offenheit und Gestaltbarkeit, noch zu erkennen. Wir müssten unser heutiges politisches Handeln aus der Zukunft ableiten, sagte der Politikwissenschaftler und Zeitforscher. *„Dies jedoch ganz anders als noch Ende des vergangenen Jahrhunderts, nämlich nicht aus einer positiven Utopie der ständigen Verbesserung der materiellen Lebensbedingungen und des wissenschaftlichen, kulturellen und humanitären Fortschritts, sondern aus der Angst vor dem, was da in Zukunft auf uns zukommen könnte.“*

Wir handelten heute so, wie wir glauben, es am besten zu machen, um die Folgen überschrittener Kippunkte zu vermeiden, sagte Rinderspacher. *„Wir blicken also in die Zukunft und fragen uns, was der Kippunkt wohl von uns fordert und richten danach unsere Politik in der Gegenwart aus.“* Umso wichtiger sei es zu fragen, *„wie sie denn zustande kommen, wer sie propagiert und mit welcher Absicht, und man darf fragen, wie sicher sich die Protagonisten ihrer erforschten Kippunkte und vor allem der Zeitpunkte ihres Eintritts sind.“*

Eine fundierte Einschätzung zu dieser auch in den Naturwissenschaften noch nicht ganz geklärten Frage gab der renommierte Physiker und Klimaforscher Hartmut Graßl, Direktor emeritus am Max-Planck-Institut für Meteorologie. Die Aktivierung von Kippunkten könnte dazu führen, dass Teile des Klimasystems rasch in einen neuen Zustand versetzt werden. Die Beispiele Graßls zeigten aber, dass das verbreitete Verständnis davon, was „rasch“ geschehen könnte, nicht unbedingt mit dem Verständnis der Meteorologie und Klimaforschung übereinstimmt, etwa wenn es um das Abschmelzen des grönländischen Eisschildes oder eine Umwälzung des Ozeans geht. *„Klimasystemteile haben sehr unterschiedliche Reaktionszeiten auf Störungen“*, sagte Graßl.

Wenig Zweifel ließ der 83-jährige Forscher, der bereits in den 1980er Jahren vor den Folgen der Erderwärmung warnte, jedoch daran, welches Ausmaß bestimmte Erhöhungen der globalen Durchschnittstemperatur haben würden. Eine um drei bis vier Grad Celsius gestiegene globale Durchschnittstemperatur würde dazu führen, dass große Weltregionen für Menschen nicht mehr bewohnbar wären. Graßl hob die Bedeutung der völkerrechtlich bindenden Pariser Klimaziele hervor, die dafür sorgen sollen, dass die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad im Vergleich zur vorindustriellen Zeit beschränkt wird.

Forschende sind jedoch zunehmend skeptisch, dass dieses Ziel noch erreicht werden kann. Im Verlauf der Tagung wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass in manchen Weltregionen, insbesondere im Globalen Süden, Teile der Bevölkerung bereits heute ihre Lebensgrundlage in Folge von Hitze und Dürren verlieren. Die in der Tagung aufgeworfene Vermutung, die Zeitdeutung der Klimadebatte in Deutschland sei eurozentristisch und postkolonial geprägt, wollte Graßl nicht bestätigen. Deutlich seien bereits heute auch in Europa die Klimafolgen zu spüren.

Ist die existenzielle Angst vor dem Weltende also tatsächlich rational begründet? Oder wiederholen die jüngeren Generationen nur den sich historisch verschiedenartig wiederholenden Eindruck, keine Zukunft zu haben und tiefe Zäsuren zu erleben, die die Welt von gestern in eine noch ungewisse Zukunft überführen? Über diese Frage wurde kontrovers diskutiert, trotz der eindeutigen wissenschaftlichen Basis, die Hartmut Graßl geschaffen hatte. Insbesondere wurden dabei die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Betroffenheiten der gegenwärtig lebenden Generationen herausgearbeitet.

Über die Frage, wie sich die multiplen systemischen Krisen auf junge Menschen auswirken und wie gesellschaftlich damit umzugehen sei, diskutierten in einer Podiumsrunde Kirchenpräsident Volker Jung von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Tatjana Steinbrenner, Vizepräsidentin der Industrie- und Handelskammer Darmstadt, Heribert Warzecha, Vizepräsident für Studium und Lehre der TU Darmstadt sowie Karin Wolff, Geschäftsführerin des Kulturfonds Frankfurt Rhein Main und ehemalige stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes Hessen.

In einer „Fishbowl“-Diskussion mit Vertreterinnen und Vertretern der jüngeren Generation sprach der Student Daniel Stieger von dem in seiner Generation verbreiteten Gefühl einer weggebrochenen biografischen Kontinuität, die zu einem getrübbten Blick in eine ungewisse Zeit führt: *„Kann ich meine Zukunft so gestalten, wie ich es möchte? Habe ich ein Recht auf Zukunft?“*, fragte er. Mit ihm

diskutierten Gianluca Giongo, Jugendreferent der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis An Nahe und Glan, und Kateryna Pavlova, die für den Verein Crisis Simulation for Peace (Crisp) tätig ist. Die Zeitenwende betrifft die 30-jährige Pavlova persönlich: Sie stammt aus der Ukraine. Ihr Leben habe sich durch den Angriffskrieg grundlegend verändert. Sie betont aber, dass sie – anders als Kanzler Scholz – eine so deutliche Zäsur nicht auf den 24. Februar 2022 datieren würde, denn der Krieg in der Ukraine habe schon vor zehn Jahren angefangen. Damit meinte sie die russische Annexion der Krim und den Beginn des Kriegs in der Ostukraine im Jahr 2014, der in der westlichen Wahrnehmung folgenlos geblieben sei. Dies war nicht der einzige Moment der Tagung, in dem deutlich wurde, dass der Gehalt des Begriffs Zeitenwende in Frage steht und wohl keinen universellen Charakter hat. Am Ende der Fishbowl-Diskussion konnte keiner der drei jungen Diskutierenden die Frage, ob sie hoffnungsvoll in die Zukunft blicken, klar mit ja beantworten. *„Ich habe gar keine Zeit darüber nachzudenken“*, sagte Kateryna Pavlova. *„Ich muss agieren.“*

Hoffnung und Angst waren zwei Begriffe, oder vielmehr Empfindungen, die im Verlauf der Tagung immer wieder thematisiert wurden. Die naturwissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Fragen, die die Veranstaltung dominierten, ließen immer wieder durchscheinen, wie erschütternd und tiefgreifend die Entwicklungen sind, von denen die Rede ist. Dies wurde besonders deutlich in dem auf die individualpsychologische Perspektive eingehenden Vortrag der Psychotherapeutin und stellvertretenden Leiterin der psychotherapeutischen Ambulanz am Universitätsklinikum Heidelberg, Sophie Hauschild, die über Katastrophenvergegenwärtigung und psychologische Abwehr sprach.

Hauschild erläuterte die Begriffe Katastrophe und Trauma, beschrieb Verlaufsmuster einer Traumatisierung und benannte Schutz- und Resilienzfaktoren: Optimismus, Hoffnung, Leugnung und Verdrängung stellen aus psychologischer Sicht Abwehrreaktionen dar, die nicht grundsätzlich problematisch, sondern oft hilfreich seien. Es stelle bereits eine menschliche Leistung dar, angesichts der vielfältigen Krisen zu sagen: „Das ist mir zu viel!“ Zwar wollte Hauschild keine allgemeinen Rückschlüsse auf angemessene gesellschaftliche und politische Reaktionen auf Katastrophen ziehen. Deutlich wurde aber, worauf es im Umgang mit Krisen besonders ankommt: die Fähigkeit zur Mentalisierung. Dabei handelt es sich um die imaginative Fähigkeit, sich mentale Gründe für das eigene Ver-

halten und das Verhalten anderer vorstellen zu können, erklärte Hauschild. Mentalisierung beinhalte, die Fähigkeit zur Empathie, Introspektion, Perspektivwechsel und Vertrauen in andere auszubilden und zu stärken. Emotionale Anspannung hingegen schränke die Fähigkeit der Mentalisierung ein. Hauschilds Fazit: Katastrophen und Traumata können – und müssen – verarbeitet werden. Abwehrstrategien und Mentalisierung helfen dabei.

Der Physiker und Wissenschaftskommunikator Philipp Schrögel vom Käte Hamburger Centre for Apocalyptic and Post-Apocalyptic Studies in Heidelberg betrachtete die Angst vor der Katastrophe auf einer anderen Ebene. In seinem Vortrag *„Immer diese Angst vor dem Weltende“* erläuterte er unterschiedliche Typologien der Weltangst. Deutlich wurde auch hier, dass Menschen in Katastrophen zwischen Bedrohung und Hoffnung schwanken. „Doomism“, also Weltuntergangsstimmung, sei wenig hilfreich. Doch auch Hoffnung allein leitet noch keine notwendigen politischen Veränderungen ein. Sich in einer drohenden Katastrophe auf die verbliebenen positiven Botschaften zu konzentrieren, könne auch eine Verzögerungstaktik darstellen, die zwar von Hoffnung, nicht aber von Tatkraft zeugt. Schrögel betonte, dass Apokalypsen und Post-Apokalypsen, also die Zeit nach der Katastrophe, in Menschenhand lägen und nicht allein höhere Gewalt darstellten.

Dass es aber überhaupt zu einem Neuaufbau nach einem „Zeitenende“ kommen muss, stellte Alexander Gemeinhardt, Geschäftsführender Vorstand und Direktor der Schader-Stiftung, in seinen Abschlussbemerkungen in Frage. Denn: *„Die Post-Apokalypse gibt es schon.“* Am Beispiel nachhaltiger Architektur erläuterte er, dass bereits heute lösungsorientiert an einer Welt gearbeitet werde, die der Klimakrise und der drohenden Katastrophe trotze.

In Gemeinhardts, aber auch in vielen anderen Diskussionsbeiträgen der rund 70 Tagungsgäste, schimmerte bei aller vorhandenen und sicher nicht unberechtigten Angst vor einem möglichen „Weltende“, eine wohl typisch menschliche Fähigkeit durch: die Fähigkeit, optimistisch zu denken, kooperativ zu handeln und Probleme konstruktiv zu lösen. Wie diese Probleme gelöst werden können, um auf das Zeitenende einen Zeitanfang folgen zu lassen, ist eine Frage gesellschaftlicher Auseinandersetzung. Mögliche Antworten gab diese Tagung, die beides zugelassen hat: die Angst vor weiteren Katastrophen und die Hoffnung, den bestehenden Risiken mit dem gebotenen, zeitgemäßen politischen Handeln zu begegnen.





## Barcelona Time Use Initiative

# Experts debate what it means to move towards the right to time in public policy

**Barcelona, October 17th, 2023**

*The debate took place within the framework of Time Use Week 2023 and was based on the policy brief “The Right to Time: Perspectives for the 21st Century”, presented during the event. The document includes policy recommendations at the local, regional, national, and international levels to advance the implementation of the Right to Time in contemporary society.*

Today, within the framework of the Time Use Week 2023 being held in Barcelona this week, the presentation of the policy brief titled ‘The Right to Time: Perspectives for the 21st Century’ took place. This innovative policy document presents an approach to time as a fundamental right in today’s society and has been analysed by representatives from various international organizations.

The main speakers at the presentation were Ulrich Mückenberger, director of the Time Policy Lab at the University of Hamburg, co-founder and former president of the German Society for Time Policy; Raquel Coello, regional specialist in Women’s Economic Empowerment at UN Women; Nathalie Sarrabezolles, member of the

Committee of the Regions of the European Union; and Carlos Moreno, from the Global Observatory of Sustainable Proximities. The speakers discussed the content of the guide and its relevance in a world where time has become an essential resource in all areas of policy and is considered an indispensable component of daily life.

The guide presented is a document that has been written by a team of experts led by Ulrich Mückenberger and coordinated by the Time Use Initiative, represented by its co-coordinator Ariadna Güell, with the participation of Jean-Yves Boulin, a sociologist from the University of Paris-Dauphine; Gonzalo Iparagirre, an anthropologist from the University of San Andrés (Argentina) and a member of



the Time and Experience Laboratory; and Pedro Rey, an economist from the University of Santiago de Compostela.

The document proposes a comprehensive view of time as a valuable resource that impacts all aspects of modern life, from work to leisure and from mobility to childcare. This policy document argues that in today's society, an approach is needed that not only regulates certain temporal aspects, such as working hours or urban schedules but also seeks to achieve a 'self-determined unity of daily life.'

The guide recommends that, to achieve this goal, it is essential to recognize both an individual and collective right to self-determination over one's time.

One of the key highlights of the guide is the proposal of the 'Five Pillars of the Right to Time', which addresses different aspects of the right to time—including self-determination, equality, valuing certain life moments, the ability to develop one's own temporal culture, and the importance of sharing time in community activities.

Furthermore, the guide emphasizes the socio-cultural and socio-economic diversity in time use, acknowledging that different cultures and economic contexts experience and value time differently. This leads to a call for the inclusion of this diversity in the definition and application of the right to time.

The presentation of the guide concluded with practical recommendations in public policy at the local, regional, national, and international levels to advance the implementation of the Right to Time in contemporary society.

These recommendations range from developing time policies in key areas to creating dedicated areas of responsibility for time policies in local governments and promoting equality and work-life balance.

In summary, the presentation of the policy brief 'The Right to Time: New Rights for New Times' has sparked a discussion on time as a fundamental right in today's society. Experts and international representatives present at the event have expressed their support for the idea of a right to time that promotes a fairer, healthier, and more sustainable society.

### **About the Time Use Week**

The Time Use Week (TUV) is an annual event that brings together leaders and experts from around the world to discuss topics related to time and its impact on society. It provides a platform for sharing innovative ideas and promoting a better understanding of the importance of time in our daily lives.

The TUV took place between 16 and 20 October, making Catalonia the focal point for time policies, a new type of welfare policy in line with the Agenda 2030 and the new urban agenda.

The Time Use Week 2023 is co-organized by the Government of Catalonia, the Barcelona City Council, the Metropolitan Area of Barcelona, the Diputació de Barcelona, and the Time Use Initiative. It has the collaboration of DIPLOCAT and Time4All (a project co-funded by the European Union).

## **Optionszeitenlabore finden nun statt**

Es ist wahr geworden: Am 12. und 13. Oktober hat das erste Optionszeitenlabor in Berlin stattgefunden. In diesem Kooperationsprojekt der Bundesstiftung Gleichstellung (BSG) und der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) soll das Optionszeitenmodell von 2023 bis 2025 auf gleichstellungspolitische Wirkungen hin in mehreren Laboren weitergedacht werden. Die Besonderheit dieses Arbeitsformats besteht in einer dezidierten Koproduktion von Wissen, die auf einer engen Zusammenarbeit von Akteur:innen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wie Wissenschaft, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik beruht. Mehr als 30 geladene Personen diskutierten multidisziplinär und multisektoral gemeinsam mit Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger offene Fragen. Ende April 2024 soll das nächste Labor zum Thema betriebliche Umsetzung stattfinden. Daneben gibt es auch weiterhin viele Vortragsaktivitäten und sogar ganz aktuell ein kurzes Erklärvideo zum Optionszeitenmodell, erstellt vom Deutschen Katholischen Frauenbund (KDFB): <https://youtu.be/CRhBHjY0wqQ>

*Wir danken für so viel Unterstützung!  
Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger*

## Zeitpolitische Gespräche – online

### Das neue Veranstaltungsformat der DGfZP

Um über zeitpolitische Themen und Aktivitäten über das Zeitpolitische Magazin und die Jahrestagung hinaus ins Gespräch zu kommen, bietet die DGfZP ihren Mitgliedern seit Sommer 2023 als ein weiteres, informelleres Forum „Zeitpolitische Gespräche – online“. Diese Gespräche werden künftig drei Mal jährlich stattfinden.

Jede Veranstaltung hat ein zeitpolitisch relevantes Thema aus dem aktuellen Interessenbereich eines Mitglieds. Wir freuen uns über weitere Gäste, die mit den anderen Mitgliedern in den Dialog treten und ihre eigene Arbeit vorstellen und diskutieren möchten. Bitte wenden Sie sich dazu an Stefan Boes (stefan.boes@zeitpolitik.de).

Die nächste Veranstaltung wird im Frühjahr 2024 stattfinden. Zu Gast ist DGfZP-Mitglied Felix Schmidt, der aus geschichtswissenschaftlicher Perspektive über die Einführung standardisierter Uhrzeiten in Deutschland und die politischen und gesellschaftlichen Folgen sprechen wird. Der Termin wird rechtzeitig bekanntgegeben.

## 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 Kurzporträts den Leserinnen und Lesern vorzustellen.*



### Carsten Kühl

Um Missverständnissen vorzubeugen: Ich bin weder ein Zeitpolitiker noch beschäftige ich mich wissenschaftlich speziell mit Fragen der Zeit. Mein Interesse an der Arbeit der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik ist der Neugier am Thema und der interdisziplinären Reflexion durch die Mitglieder der Gesellschaft geschuldet.

Zeit in ihrer generativen Ausprägung hat mich mein ganzes Leben begleitet und beschäftigt. Als junger Mensch – mit Eltern, die aus der Kriegsgeneration stammen – war ich sehr stark durch den gesellschaftlichen Diskurs über die Verantwortung meiner Generation durch die

Schuld der Generation zuvor geprägt. Darf man die Vergangenheit hinter sich lassen oder muss man nicht nur aus ihr lernen, sondern sollte sie darüber hinaus die gesellschaftliche Verantwortung oder gar die Staatsraison determinieren?

In meiner ersten wissenschaftlichen Zeit – den Anfängen der Umweltökonomie – habe ich mich mit Fragen der intertemporalen Allokation und den daraus resultierenden Erkenntnissen für die Finanzierung bereits entstandener Umweltschäden und die Vermeidung zukünftiger Umweltbeeinträchtigungen befasst.

Sowohl während meiner Zeit als Berufspolitiker wie auch in meiner danach wieder aufgenommenen wissenschaftlichen Tätigkeit spielte bzw. spielt die Frage der intergenerativen Gerechtigkeit eine zentrale Rolle. Ich wurde im Jahr 2009 wenige Wochen, nachdem die sogenannte Schuldenbremse im Grundgesetz verankert wurde, Finanzminister eines Bundeslandes, das sich üblicherweise jedes Jahr netto neu verschuldet hatte. Eine solche Schuldenbremse, die perspektivisch keine strukturelle Verschuldung mehr zuließ, wurde gesellschaftspolitisch und wohl auch moralisch damit begründet, von jetzt an keine

Lasten mehr auf zukünftige Generationen zu verschieben. Ich hielt diese Ausgestaltung der Schuldenbremse schon immer für ökonomisch unausgereift, gesellschaftspolitisch unambitioniert und nicht zwingend für intergenerativ gerecht. Derzeit denke ich mit anderen darüber nach, ob man eine – grundsätzlich notwendige – Begrenzung der Staatsverschuldung nicht klüger ausgestalten könnte.

Und als älterer Mensch denke ich darüber nach, was ich der nächsten Generation in meiner Familie oder meinen Nachfolgern an dem Institut, das ich derzeit leite, noch mitgeben sollte und wo ich mich zurückhalten sollte, um sie in ihrer Freiheit, die Zukunft zu gestalten, nicht einzuschränken.

*Prof. Dr. Carsten Kühl,  
Deutsches Institut für Urbanistik*

### **Jonas Geißler**

Geboren 1979 in München, Familienvater, Autor, Berater, Workshopleiter und Organisationsentwickler. Im Grunde könnte man sagen, ich arbeite als Zeitraumgestalter: Ich gestalte Zeiträume für Lernen, Entwicklung, Veränderung.

Gemeinsam mit meinem Vater, Karlheinz Geißler, war ich lange im Auftrag der Zeit unterwegs. Mein Vater der Schreibtischtäter, ich mit dem Blick auf die praktische Umsetzung. Unser legendärer Teil-Zeit-Vortrag hat uns gemeinsam auf viele interessante Reisen geführt, bei denen wir Einblicke in unterschiedlichste Zeit-Realitäten bekommen durften. Zusätzlich waren wir im Geißlerschen Doppelpack als Co-Autoren unterwegs. Einmal mit „Time is Honey“ und ein anderes Mal mit dem Spiegel-Bestseller „Alles eine Frage der Zeit,“ bei dem sich unser Kollege und Freund Harald Lesch dem Autorenduo angeschlossen hat.

Neben der Arbeit mit Schwerpunkt Zeit für unser kleines Institut Times and More habe ich 2011 mit Kolleg:innen die Manemo eG gegründet – eine Genossenschaft, die sich mit nachhaltiger Entwicklung von Organisationen beschäftigt. Unter dem Dach von Manemo begleite ich seither Unternehmen wie Vaude, Rapunzel und Störtebeker bei Transformationsprozessen hin zu ökologischeren und partizipativeren Formen der Zusammenarbeit. Gemeinsam mit Kolleg:innen fördern wir kreisförmige Organisationsstrukturen und Systeme kollegialer Führung.



Foto: Nils Schwarz

Die Beteiligung an einer weiteren Gründung im Jahr 2017 brachte mir den Zugang zu technologisch gestützten Lernprozessen. Mit dem Startup „von Morgen“ entwickle ich Lernstaffeln für Führungskräfte, Zukunftskongresse und ein durch generative KI gestütztes Strategiewerkzeug.

All meine Tätigkeitsbereiche verbindet das Thema Zeit. Dieses, mein Herzensthema, liefert mir beständigen Bezug zu meiner eigenen Lebensrealität. Ich kann wunderbar ausprobieren, wie die Zeit-Konzepte, die ich zum Besten gebe, auch bei mir selbst Anwendung finden. In diesem Selbstbezugs-Testfeld sind unsere Kinder meine schärfsten Kritikerinnen und zugleich Inspirationsquelle und Lehrmeisterinnen.

Zusätzlich erfahre ich meine Zeit am liebsten in Kontakt mit der Natur, manchmal beim kontemplativen „Sausen“ auf dem Rennrad. Manchmal beim Bergsteigen und beizeiten auch in den Wellen des Atlantischen Ozeans. Das Meer, die Wellen, der flüchtige Resonanzmoment, auf diesem unwahrscheinlichen Berg von Wasser durch die Zeit zu gleiten, das sind für mich jene Zeiten, die für mich erfüllte Zeit ausmachen. Ganz nach dem Bonmot meines Vaters: „Die Zeiten, die im Leben zählen, sind jene, die wir nicht zählen.“

Ich freue mich auf die Kontakte und das Wirken im Kontext der DGfZP.

*Jonas Geißler, Soziologe*

# Projekte und Veranstaltungen

## TIMED Projekt: Time experience in Europe's digital age

Seven teams from the Czech Republic, Germany, Poland, Spain, Switzerland, and the UK are establishing cross-cultural comparisons within Europe on how and why the perception, use and allocation of time are affected by personal levels of digitalisation and cultural norms, and how this impacts on quality of life. This will be achieved through a series of studies using interviews, online questionnaires, psychophysiological recording and real-time behaviour analysis. (Webseite).

Die DGfZP ist in beratender Funktion beteiligt.

Für ausführliche Informationen s. <https://www.timed-europe.net/>

## Zeitpolitische Zukunftskonferenz der GEW

### „Visionen für bessere Zeiten“

**26. – 27. 01. 2024 in Göttingen**

Die Zeitpolitische Zukunftskonferenz „Visionen für bessere Zeiten“ am 26. und 27. Januar in Göttingen wird sich thematisch um die Themen drehen, die GEW-Aktive umtreiben: Arbeitszeiten in Bildungsberufen, unbezahlte Sorgearbeit, unterschiedliche Zeitverwendung nach Geschlecht, Auswirkungen von Krisen, Arbeitszeiterfassung, Wahloptionen, kurze Vollzeit, enge Alltagszeiten, Geschlechterverhältnisse, Fragen von Zeit-Macht-Geld.

Durch eine gerechtere gewerkschaftliche Zeitpolitik sollen die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Mitglieder wie der Beschäftigten in Bildung, Erziehung und Wissenschaft verbessert werden.

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/visionen-fuer-bessere-zeiten>

## Ausstellung

### Zeit. Von Dürer bis Bonvicini

**Bis 14. 01. 2024 im Kunsthaus Zürich**

21, 22... Unaufhaltsam schreitet sie voran, ebenso während Sie diesen Text lesen: die Zeit. Begeben Sie sich mit uns auf eine inspirierende Zeitreise, welche die Ideengeschichte rundum Zeit sowie zahllose Formen ihrer Messung und Wahrnehmung zum Thema macht: Von der Renaissance bis zur Gegenwart wird in dieser faszinierenden Ausstellung eine immense Vielfalt an Kunstwerken präsentiert – erstmalig zu sehen im Dialog mit Uhren. Letztere ziehen naturwissenschaftliche, soziologische und ökonomische Perspektiven nicht minder mit ein, wie die rund 230 Werke der über 100 Künstler und Künstlerinnen der Schau.

[www.kunsthhaus.ch/besuch-planen/ausstellungen/zeit/](http://www.kunsthhaus.ch/besuch-planen/ausstellungen/zeit/)

## Tagung

### „Zeiten des Umbruchs. Perspektiven einer Ökologie der Zeit“

**26. – 28. 04. 2024 in der Evangelischen Akademie Tutzing**

Die Zeit ist aus den Fugen. Die alles dominierende „Zeit ist Geld“-Logik kommt Mensch und Natur teuer zu stehen. Wir brauchen eine andere Zeitpolitik, um die Zukunft für kommende Generationen zu sichern. Wie kommen wir von der Ökonomie zu einer Ökologie der Zeit?

<https://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/zeiten-des-umbruchs-perspektiven-einer-oekologie-der-zeit/>



## Ausstellung

# Über den Wert der Zeit

## Neupräsentation zeitgenössischer Kunst

**10. August 2023 bis 31. August 2025, Museum Ludwig in Köln**

Alle zwei Jahre zeigt das Museum Ludwig Werke der Gegenwartskunst in einer neuen Präsentation. Dieses Mal lenken die Installationen *Mountains of Encounter*, 2008, von Haegue Yang (\*1971 in Seoul, Südkorea) und *The Documentary: Geocentric Puncture*, 2014 von Guan Xiao (\*1983 in Chongqing / China) den Blick auf verschiedene Zeitverständnisse. Gegen den Fortschrittsglauben einer kontinuierlich fortschreitenden Entwicklung setzt Guan die Zeitwahrnehmung des Internets, in dem Gegenwart und Vergangenheit zusammenfallen. Sie bedruckte große Vinylbögen mit Schlangenmustern, die von metallenen Halterungen herunterhängen und zugleich als Unterlage für ausgewählte Gegenstände in unterschiedlichen Zusammenhängen dienen. Es sind neueste optische Geräte, Alltagsgegenstände und Plastiken, die das antike Symbol der sich selbst verzehrenden Schlange (Ouroboros) und den steinernen Kopf von den Osterinseln zitieren. Zwei sich gegenseitig filmende Überwachungskameras bilden das zeitgenössische Pendant zur Schlange, in der Zukünftiges und Vergangenes in der Jetzt-Zeit zusammenfallen. In diesem Sinne ist auch der Titel „Geozentrische Wunde“ zu verstehen. Ein veraltetes Weltbild, nach dem die Sonne um die Erde kreist, lebt im 21. Jahrhundert in der Vorstellung fort, dass der Mensch das Zentrum der Welt bildet.

Haegue Yang wiederum nimmt in *Mountains of Encounter* von 2008 ein verborgen gebliebenes historisches Ereignis, das Teil weltumspannender Prozesse war, zum Anlass für eine raumgreifende und die Besucher\*innen einbeziehende Installation.

<https://museenkoeln.de/portal/ueber-den-Wert-der-Zeit>

## Neue Literatur

Bitte senden Sie Informationen über Ihre Veröffentlichungen an [elke-grosser@t-online.de](mailto:elke-grosser@t-online.de)

## Veröffentlichungen von DGfZP-Mitgliedern



Michael Görtler  
**(Keine) Zeit für Soziale Arbeit?**  
 2023  
 Freiburg: Lambertus-Verlag

Zeit ist in der Sozialen Arbeit ein knappes Gut, obwohl sie eigentlich Zeit für Interventionen, Bildung und Beratung benötigt. Der Autor setzt sich mit der Bedeutung von Zeit sowie den Ursachen und Folgen von Zeitknappheit auseinander und prüft Möglichkeiten des (zeit-)politischen Handelns zur Gestaltung der zeitlichen Rahmenbedingungen. (*Verlagstext*)

## Beiträge von DGfZP-Mitgliedern in in Sammelbänden, Zeitschriften, Podcasts u. a.

Stefan Fuchs, Caroline Kramer (2023):

### **Herstellung von Zeitgerechtigkeit ist Aufgabe des Sozialstaates**

Die KIT-Humangeographin Caroline Kramer plädiert für eine ganzheitliche Stadtplanung.

Campus-Report am 07. 11. 2023

<https://publikationen.bibliothek.kit.edu/1000164011> (Audio)

Dietrich Henckel (2023):

### **Die Stadt, die Nacht und das Licht.**

In: Informationen zur Raumentwicklung Heft 2, 2023, S. 92-103.

Hilde Wagner, Gerhard Wick (2023):

### **Die 4-Tage-Woche geht um in Europa**

In: Jacobin – online (01.09.2023)

<https://jacobin.de/artikel/die-4-tage-woche-geht-um-in-europa-pilotprojekte-island-spanien-arbeitszeit-gewerkschaften-hilde-wagner-gerhard-wick>

Hilde Wagner (2023):

### **Gewerkschaftliche Kämpfe um (Regulations-)Macht und Zeit: Tarifpolitik und Arbeitszeit am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie.**

In: PROKLA (2023); 53 Jg. Nr. 2, Juni, Heft 211, S. 219-242.

<https://www.prokla.de/index.php/PROKLA/article/view/2054>

Dirk Schumann, Hilde Wagner (Hrsg) (2022):

### **Handbuch Arbeitszeit.**

Manteltarifverträge im Betrieb. 4. aktualisierte Auflage, Frankfurt a.M.

<https://shop.bund-verlag.de/handbuch-arbeitszeit-978-3-7663-7073-0>

## Empfehlenswerte Neuerscheinungen anderer Autorinnen und Autoren



Caroline Rothauge

### **Zeiten in Deutschland 1879–1919**

Konzepte, Kodizes, Konflikte.

2023

Paderborn: Brill/ Schöningh

Warum bildete sich im Deutschen Kaiserreich die Vorstellung einer „Mitteleuropäischen Zeit“ (MEZ) heraus? Wieso kam es hier 1916 erstmals zur Verordnung einer „Sommerzeit“? Welche Erfahrungen wurden mit dem „Achtstundentag“ gemacht? Und bis zu welchem Grad orientierten sich die Menschen überhaupt an offiziellen Vorgaben abstrakter Zeit? Diesen und weiteren Fragen geht Caroline Rothauge auf einer breiten Quellenbasis sowie unter Berücksichtigung transnationaler Wechselbeziehungen und technisch-materieller Aspekte nach. Ihre geschichtswissenschaftliche Studie zeigt, dass temporale Aushandlungsprozesse in Deutschland zwischen 1879 und 1919 höchst dynamisch und konfliktreich waren. Sie mündeten nicht in einer standardisierten Form der Zeitordnung, sondern führten – paradoxerweise – zu einer weiteren Pluralisierung von Zeiten. So bietet Rothauges Buch einen nuancierten Blick auf das Deutsche Kaiserreich, ein ‚langes‘ 19. Jahrhundert und die ‚(Hoch-)Moderne‘. (*Verlagstext*)

Dominik H. Enste, Martin Werding, Julia Hensen

### Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich.

Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung. Studie 38.

2023

Roman Herzog Institut e. V.

[https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/RHI/2023/Downloads/RHI-Studie-38\\_online.pdf](https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/RHI/2023/Downloads/RHI-Studie-38_online.pdf)



Jenny Odell

### Zeit finden

Jenseits des durchgetakteten Lebens.

2023

C. H. Beck

Von morgens bis abends ist unser Leben durchgetaktet: Jeder einzelne Moment wird erfasst, optimiert oder als ökonomische Ressource vereinnahmt – und das macht uns kaputt. Jenny Odell, die Autorin des New-York-Times-Bestsellers «Nichts tun», erkundet in ihrem scharfsinnigen neuen Buch, welche falschen Vorstellungen unser modernes, kapitalistisches Zeitverständnis prägen und wie fernab davon ein menschlicheres, freieres Leben aussehen könnte.

Was tun, wenn die Zeit immer zu knapp scheint? Um diese scheinbar einfache Frage zu beantworten, taucht Odell tief in die Geschichte der Menschheit ein. Sie rekonstruiert, wie es zur Einteilung des Tages in 24 gleichförmige, austauschbare Zeiteinheiten kommen konnte. Sie führt uns zur Entstehung der „Zeit ist Geld“-Mentalität an den Fließbändern der tayloristischen Fabrik. Und sie problematisiert die Vermarktung von Entschleunigung als leicht konsumierbare Freizeitverfälschung in Yoga- und Achtsamkeitsretreats. Dabei entlarvt Odell die kapitalistischen und kolonialistischen Wurzeln unserer Zeiterfahrung und zeigt, wie diese untrennbar mit der Zerstörung unserer natürlichen Umwelt verbunden sind. Jenny Odells schillerndes, unkonventionelles Buch ist kein weiterer Ratgeber für effizientere Zeit- und Selbstoptimierung. Es ist das kluge und zutiefst hoffnungsvolle Plädoyer für ein Leben jenseits der tickenden Uhr, das mehr Raum für zwischenmenschliche Nähe, gesellschaftliche Teilhabe und Klimagerechtigkeit bietet. *(Verlagstext)*



Felix Schmidt

### Die Einführung standardisierter Uhrzeiten in Deutschland

Zeit-Reformen zwischen Industrialisierung und Nationalstaatsbildung.

2023

Stuttgart: Franz Steiner Verlag

Wie spät ist es? Diese vermeintlich einfache Frage bereitete im Verlauf des 19. Jahrhunderts zusehends Kopfzerbrechen. Die Industrialisierung machte eine Standardisierung der Zeit notwendig: Die alten, sonnenbestimmten Ortszeiten passten nicht mehr zu den modernen Zeiten. Nach ersten Vereinheitlichungen durch Eisenbahnzeiten widmete sich auch das Deutsche Reich der Synchronisierung bis dato gültiger Zeitregime: 1893 wurde mit der MEZ erstmals deutschlandweit eine Einheitszeit eingeführt, was zur Identitätsbildung im jungen Nationalstaat beitragen sollte.

In den Folgejahrzehnten blieb die Frage neuer staatlicher Zeitregelungen Gegenstand intensiver gesellschaftlicher Debatten. Dies galt für die erstmalige Einführung der Sommerzeit während des Ersten Weltkriegs ebenso wie für den Umstieg auf die 24-Stundenzählung. Wie deutsche Politiker und Wissenschaftler um die Zeit stritten, welche Standards sich etablierten und die vielfältigen Kompromisse, die die Bevölkerung dabei eingehen musste, stellt Felix Schmidt erstmals detailliert dar. Dabei bettet er seine quellenreiche Grundlagenforschung zur Zeitstandardisierung in Deutschland zwischen 1860 und 1930 in den internationalen Kontext ein. *(Verlagstext)*

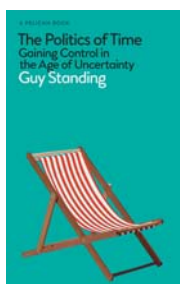


Little, Adrian  
**Temporal Politics**  
 Contested Pasts, Uncertain Futures  
 2023  
 Edinburgh: University Press

Temporal Politics develops a new theory of political temporality to demonstrate how to conduct political analysis in times of conflict and uncertainty

- Offers an important differentiation between a political theory of temporality and philosophies of time
- Examines contemporary debates on migration and border control to demonstrate the myopia in the understanding of historical contexts that give rise to the displacement and/or mobility of migrants
- Analyses current debates about the decline of or lack of faith in democratic institutions exemplified by the rise of populism and highlights the limitations of elite politics
- Develops a new theory of political temporality focused on process-driven accounts of political development

Adrian Little demonstrates how different conceptions of past, present and future contribute to the nature of political conflict in the world today. Reacting against narratives of political disillusionment and apathy, he focuses on how a new understanding of political temporality can inform our approach to political problems. He forms his argument around three major cases in which the nature of past, present and future is contested: Indigenous politics in settler colonies; the politics of bordering and migration; and debates over the future of democracy. *(Publisher's text)*



Standing, Guy  
**The Politics of Time**  
 Gaining Control in the Age of Uncertainty  
 2023  
 London: Penguin Books

Time has always been political. Throughout history, how we use our time has been defined and controlled by the powerful, and today is no exception. But we can reclaim control, and in this book, the pioneering economist Guy Standing shows us how.

The ancient Greeks organised time into five categories: work, labour, recreation, leisure and contemplation. Labour was onerous, whereas leisure was *scholē*, and included participation in public life and lifelong education. Since the industrial revolution, our time has been shaped by capitalism, our jobs are supposed to provide all meaning in life, our time outside labour is considered simply 'time off', and politicians prioritise jobs above all other aspects of a good life. Today, we are experiencing the age of chronic uncertainty. Mental illness is on the rise, some people are experiencing more time freedom while many others are having more and more of their time stolen from them, particularly the vulnerable and those in the precariat.

But there is a way forward. We can create a new politics of time, one that liberates us and helps save the planet, through strengthening real leisure and working together through commoning. We can retake control of our time, but we must do it together. *(Publisher's 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  
M.A. Stefan Boes, Ibbenbüren  
Prof. Dr. Christel Eckart, Frankfurt a. M.  
Ulrich Hoffmann, Berlin  
Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Bremen  
Prof. Dr. Fritz Reheis, Bamberg  
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](mailto:d.henckel@isr.tu-berlin.de)  
[d.henckel@zeitpolitik.de](mailto:d.henckel@zeitpolitik.de)

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

[www.zeitpolitik.org](http://www.zeitpolitik.org)

## 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): Stefan Boes

Redaktion:

Stefan Boes, M. A. (Leitung) – [stefan.boes@zeitpolitik.de](mailto:stefan.boes@zeitpolitik.de)  
Elke Großer, M. A. – [elke-grosser@t-online.de](mailto:elke-grosser@t-online.de)  
Dr. Helga Zeiher – [helga-zeiher@outlook.de](mailto:helga-zeiher@outlook.de)

Satz: Anna von Garnier – [www.annavongarnier.de](http://www.annavongarnier.de)

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

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

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

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