

Welche Anforderungen stellt Lebenslaufpolitik an Zeitpolitik?

Ulrich Mückenberger

Zusammenfassung

Der Beitrag analysiert kritisch die Institution des im Arbeitsrecht vorherrschenden sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“. Der Fokus der Kritik ist die den Lebenslauf strukturierende Bedeutung dieser Institution, die aus ihrer Antriebs- und Ausgrenzungsfunktion resultiert. Im Hinblick auf diese Kritik bedarf das Normalarbeitsverhältnis einer Revision, die der Anforderung gerecht wird, Menschen einen selbstverantworteten Lebenslauf zu ermöglichen. In dem Beitrag werden zeitpolitische Vorschläge entwickelt, die der kritischen Analyse des Normalarbeitsverhältnisses Rechnung tragen. Die Vorschläge – die in dem Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) „Zeit ist Leben“ entfaltet sind – drehen sich zentral um das neuartige „Recht auf eigene Zeit“.

What does Life Course Policy require from Time Policy?

Abstract

This paper critically analyses an institution that dominates labour law – the so-called „standard employment relationship“. The critique focuses on the fact that this institution draws its importance from functions structuring the life-course. The ‘incentive function’ and the ‘exclusion function’ are particularly significant in this respect. The following critique prompts a revision of the standard employment relationship, which both allows and encourages human beings to engage in a life course characterised by self-responsibility. This paper develops time-political proposals which take into account the critique of the standard employment relationship. The proposals – which draw on the basic ideas of the *German Society for Time-Policy*’s manifesto “Time is Life” – oscillate around the new concept of a “right to one’s own time”.

*Dem Andenken an Helga Krüger gewidmet,
Mitverfasserin des zeitpolitischen Manifests
„Zeit ist Leben“, die am 22. Februar 2008
starb.*

Vorverständnis: Normalarbeitsverhältnis als verfehlte implizite Zeitpolitik

... the life-course regime includes not one but a threefold system of reference between institutions, which acts out its inputs on life sequencing, life-area coordination, and the management of dependant lives. The institutional rationales are not attuned to each other and they challenge individual behaviour in the search for reconciling competing solutions (Helga Krüger 2009, 175)

Implizite und explizite Zeitpolitiken

Zeitpolitik kann zweierlei sein: Politik, die Alltag und Lebenslauf von Menschen beeinflusst („implizite“ Zeitpolitiken mit objektiv verifizierbaren zeitlichen Effekten und Einflüssen); oder auch Politik, die bewusst anstrebt, soziale Zeitstrukturen zu gestalten und zu ändern, um die Alltagszeiten und Lebensläufe von Menschen verbessern zu helfen („explizite“ Zeitpolitik mit dem Ziel, gesellschaftlich erwünschte zeitliche Effekte und Einflüsse hervorzubringen oder zu ihnen beizutragen). *Implizite* Zeitpolitik gibt es seit Menschen Gedenken – unsere Fabriken, Städte, Medien, Kirchen und Klöster, Schulen, öffentlichen Einrichtungen, Dienstleistungen, Transportmittel wissen davon schier endlose Geschichten zu erzählen. Diese implizite Politik betrifft Alltag und Lebenslauf nicht nur – sie kontrolliert und gängelt, „kolonisiert“ sie. *Explizite* Zeitpolitik (Zeitpolitik im engeren und eigentlichen Sinne!) ist dagegen heute erst im Entstehen. Sie hat sich zwar allmählich in etablierte Politikfelder (wie Stadtentwicklungs-, Familien-, Sozial-, Wirtschafts- oder Bildungspolitik) eingeschlichen – aber sie kämpft noch immer darum, anerkannt und von politischen Entscheidungsträgern ernst genommen zu werden.

Ich diskutiere hier nicht, warum dies so ist und warum Zeitpolitik in manchen Feldern (wie Familienpolitik) eher verfängt, während andere (wie Finanz- und Wirtschaftspolitik) sie bislang beharrlich ignorieren. Ich beschränke mich auf ein Element von lebenslaufbezogener Politik, das für Zeitpolitik bedeutsam erscheint: die Institutionalisierung des „Normalarbeitsverhältnisses“. Im ersten Teil umreißt ich zeitpolitische Vorverständnisse, die zur Kritik des Normalarbeitsverhältnisses beitragen. Im zweiten Teil deute ich explizit zeitpolitische Alternativen zum überkommenen Normalarbeitsverhältnis-Regime an.¹

¹ Der Zugang mag im Gesamtkontext der Beiträge dieses Bandes eigenwillig erscheinen. Ich halte es mit Johann Wolfgang von Goethe, der im Vorspiel auf dem Theater von Faust I den Theaterdirektor sprechen lässt: „Der Worte sind genug gewechselt, laßt mich auch endlich Taten sehn!“; auch mit Karl Marx’ 11. Feuerbach-These: „Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert; es kömmt drauf an, sie zu verändern“; und mit Miguel de Cervantes’ Don Quixote: „The proof of the pudding is in the eating“ (Übersetzung Anfang des 17. Jahrhunderts und seither ein britisches Sprichwort). Will sagen: Wir wissen seit Jahrzehnten, an welchen zeitlichen Bedingungen Alltage und Lebensverläufe scheitern – aber uns fehlt die Fantasie (und sicher auch die Macht), daran Nennenswertes zu ändern.

Diachrone und synchrone Beziehung von Alltags und Lebensläufen

Zunächst möchte ich Gesichtspunkte dafür aufführen, warum ich mich nicht nur mit lebenslauf-, sondern auch und vorrangig mit alltagsbezogener Zeitpolitik beschäftige. In meinem Verständnis sind beide „Politiken“ eng verknüpft. Das Lebenslaufkonzept thematisiert die Längsschiene, die *diachrone* Perspektive, des Vorher und Nachher, von „Statuspassagen“ und „Wendepunkten“ in einer individuellen Biographie. Das Konzept von Alltagszeiten und „alltäglicher Lebensführung“ fokussiert dagegen gewisse Momente in Biographien, die von menschlichen Wesen als das „Jetzt“ mit seinen *synchronen* Komponenten erfahren werden. Das Jetzt ist der einzige Raum „gelebter und erfahrener Zeit“. Im „Jetzt“ fallen wir die Entscheidungen, die dann – in der Biographie, im Lebenslauf – eine diachrone Gestalt und Ausformung erhalten. Gewiss ist das Jetzt – und um das zu verstehen, benötigen wir nicht den Rekurs auf den *Ekstase*-Begriff des „Jetzt“ bei Heidegger – mit Vergangenheit und Zukunft vermittelt: Es basiert auf der Erinnerung (dem „Vorher“) und nimmt Zukünfte (das „Nachher“) vorweg. Dennoch bleibt das Jetzt der einzige Raum², der als Zeit und als Leben erfahren wird und in dem durch die Person Entscheidungen für zukünftige Entwicklungen getroffen werden.³

Dies macht die konzeptionelle Beziehung zwischen alltäglicher Zeiterfahrung und Lebenslauf bedeutsam. Es mag selbstverständlich, ja trivial klingen, wenn jemand behauptet, dass der Lebenslauf sich aus einer unendlichen Vielzahl von alltäglichen, als Jetzt erlebten Momenten zusammensetzt. Daraus folgt aber die weniger trivial klingende Konsequenz, dass in der Beziehung zwischen Lebenslauf und Jetzt letzteres, das alltägliche Jetzt, die unabhängige, dagegen ersteres, der Lebenslauf, die abhängige Variable darstellt. Das Jetzt mitsamt seinen synchronen Komponenten ist entscheidend nicht nur dafür, wie mit erinnerter Vergangenheit umgegangen wird – ob sie beispielsweise aufrechterhalten, verdrängt, genau ausgewertet wird –, sondern mehr noch dafür, welche Schlussfolgerungen und Entscheidungen für die Zukunft – und damit für die Strukturierung des Lebenslaufes – durch sie generiert werden.

Deshalb müssen auf den Lebenslauf gerichtete zeitpolitische Erwägungen immer auch solche einschließen, die dem Alltag und seinen Komponenten gelten. Letztere formen in ihrem synchronen Ensemble und in ihrer Sequenzierung das, was wir als Lebenslauf beobachten. Ich verstehe darum den Titel meines Beitrages nicht so, als befürwortete ich eine *lebenslaufspezifische* Zeitpolitik. Ich ziehe vor, Zeitpolitik auf *Alltage und Alltagsleben* zu beziehen – alltagsbezogene Zeitpolitik, die allerdings in einer Weise ausgestaltet und evaluiert ist, um dazu zu verhelfen, dass im Jetzt getroffene Entscheidungen gesellschaftlich wünschenswerten Einfluss auf Lebensläufe haben.⁴

2 Einige Philosophen sprechen von einem „Punkt“ zwischen Vergangenheit und Zukunft, der ohne jede Ausdehnung ist („Zeitpunkt“) – allerdings legen neuere neurobiologische Erkenntnisse nahe, dass es sich beim Jetzt um einen „Raum“ („Zeitraum“) mit sehr begrenzter Ausdehnung handelt.

3 Selbst diese Position wird von der gegenwärtigen neurobiologischen Hirnforschung (wie bei Gerhard Roth – etwa Roth 1998) radikal in Frage gestellt, die postuliert, dass Menschen ihre Entscheidungen immer schon Sekunden vorher getroffen haben, ehe sie ihrer bewusst werden – dieses Postulat, sollte es verifiziert werden können, würde nicht nur das Konzept menschlicher Verantwortlichkeit revolutionieren, sondern auch dasjenige der Zeit im menschlichen Alltag.

4 „Gesellschaftlich wünschenswerten Einfluss auf Lebensläufe“ meint natürlich nicht, dass Gesellschaften sich anmaßen dürften, den Individuen patriarchalisch die Autonomie in ihrer Lebensführung zu ent-

Das Normalarbeitsverhältnis (NAV) und seine Implikationen für Lebensläufe

Seit mehr als zweieinhalb Jahrzehnten wird in westlichen Ländern, insbesondere Deutschland, eine sozialpolitische Debatte über Formen und Folgen der Flexibilisierung der Arbeit und – damit einhergehend – der Bedrohung des Normalarbeitsverhältnisses geführt (vgl. ursprünglich Mückenberger 1985; Mückenberger/Deakin 1989; und – nach 25 Jahren „revisited“ – Boulin 2010; Dörre 2010; Jepsen 2010; Jongerius 2010; Jürgens 2010; Mückenberger 2010). Am Anfang stand die Behauptung, das NAV sei weit mehr als gerade mal ein bestimmter Typ von Arbeitsvertrag – es sei vielmehr ein soziales und gesellschaftliches Reproduktionsarrangement. Dieses errichte und fixiere eine bestimmte Beziehung zwischen Menschen und bezahlter Arbeit, damit ein bestimmtes Verhältnis zwischen Menschen und unbezahlter Arbeit, damit auch eine Beziehung von Menschen untereinander, besonders von Männern und Frauen, und damit auch eine intergenerationale Beziehung (Mückenberger 1985). Vor diesem Ausgangspunkt war klar, dass die gegenwärtig zu verzeichnenden Herausforderungen des NAV, also die Flexibilisierung und „Ent-Standardisierung“ von Arbeit, nicht einfach durch „Verteidigung“ traditioneller Arbeitsverhältnisse (oder Kampf gegen „atypische Beschäftigung“) angemessen beantwortet werden konnten. Vielmehr waren die Herausforderungen danach einzuschätzen, (a) ob und wie sie die traditionellen Reproduktionsarrangements veränderten und (b) ob und wie dieser Veränderungsprozess in gesellschaftlich wünschenswerter und nachhaltiger Weise umgestaltet werden konnte.

Es bedarf keiner weiteren Begründung dafür, dass dieser Fragenkomplex – das NAV, seine Erosion und mögliche Alternativen zu ihm – von größter Bedeutung für die Debatte um Lebenslaufpolitik ist. Er steht für die Divergenzen zwischen männlichen und weiblichen Biographien, für Geschlechter- und Generationenkontrakte usw. Deshalb ging denn auch mit der NAV-Debatte eine solche um die „Normalbiographie“ (Levy 1977) einher. Dass der Lebenslaufbezug des NAV zeitpolitische Implikationen hat, war von Anbeginn der Debatte an klar; ihn hat insbesondere Helga Krüger in ihren Arbeiten (etwa 2009/2003) herausgestellt. Aber dieser Bezug ist kaum systematisch hergestellt worden.⁵ Ich kann diesen systematischen Bezug hier nicht herstellen, aber zumindest Ansatzpunkte dafür anbieten.

Ich habe früher schon darauf hingewiesen, dass der gegenwärtige Trend zu Arbeitsmarktsegmentierung und Diskriminierung von „nicht-normaler“ Beschäftigung keine Erfindung der aktuellen Deregulierungstendenzen war. Er ist bereits eingebaut in die traditionelle Struktur des NAV selbst, seine formellen und informellen Bedingungen und Auswirkungen, und wurde durch den Prozess der Deregulierung nur verstärkt und verschärft. Die Analyse des NAV⁶ brachte sieben Kriterien ans Tages-

ziehen. Gesellschaftlich wünschenswert wäre vielmehr, dass Individuen in die Lage versetzt werden, mit *capacitas* ausgestattet werden, Entscheidungen im Jetzt so anzulegen, dass sie für ihre Biographie zukunftsfähig sind.

5 Eine Ausnahme stellt vielleicht der VII. Familienbericht der Bundesregierung (2006) dar, der aber einen sektoralen familienpolitischen Zugang hatte.

6 Die Analyse konzentriert sich auf das NAV in deutschen sozialen und industriellen Beziehungen. Sie hat aber – trotz der hohen Diversität etwa zwischen nordischen und angloamerikanischen Beschäftigungskulturen (vgl. etwa Mückenberger/Deakin 1989, Leisering 2003, 215 ff.) Entsprechungen in allen Teilen der entwickelten Welt und sogar, aufgrund von Nachwirkungen des Kolonialismus, in der sich

licht, die das Ausmaß von Schutz für Arbeitsverhältnisse – und die Differenz dieses Ausmaßes zwischen unterschiedlichen Tätigkeiten – bestimmen: (1) Dauer der Betriebszugehörigkeit („seniority“ im anglo-amerikanischen Sinne), (2) Dauer von Zeiten bezahlter Beschäftigung insgesamt, (3) in Erwerbsarbeit erworbenes Alter, (4) Anzahl der Wochenarbeitsstunden (Voll- versus Teilzeit), (5) innerbetrieblich verbrachte Arbeitszeit (versus außerbetrieblicher, etwa Heimarbeit oder kleine Selbstständigkeit), (6) Betriebs-/Unternehmensgröße und (7) Qualifikationshöhe des Arbeitsplatzes. Zum Referenzmodell für „normale“ Arbeit wurde so das kontinuierliche, langdauernde, beruflich qualifizierte Vollzeiterwerbsarbeitsverhältnis im mittleren oder größeren Betrieb. Auf diesen Typ von Beschäftigung waren die Schutzfunktionen deutscher Arbeitsbeziehungen und arbeitspolitischer Staatsinterventionen zugeschnitten – und darin auch tatsächlich wirksam. Sicher war in den deutschen industriellen Beziehungen das Senioritätsprinzip nie so konkurrenzlos verankert wie in den USA (vgl. Dohse/Jürgens/Russig 1982). Gleichwohl weisen auf das NAV zielende Schutzmaßnahmen Ähnlichkeiten zu diesem Prinzip auf, indem sie rechtliche Vorteile und relationalen Schutz mehr oder weniger strikt mit Länge und Kontinuität der Beschäftigungsbeziehung verknüpfen.

Diese Feststellung ist selbst schon wichtig im Kontext meiner Fragestellung. Hinzu kommt aber, dass das NAV als Grundlage von Staatsintervention neben seiner *schützenden* immer auch eine *selektive* Funktion hatte und hat. Auf der einen Seite bot es ein gewisses Maß von Schutz gegenüber der Macht des Arbeitgebers durch Beschränkung von Vertragsfreiheit und Weisungsrecht. Auf der anderen Seite war dieser Schutz „konditioniert“ – und zwar auf der Grundlage der „Unterscheidung“ zwischen Gruppen von arbeitenden Menschen nach dem Grad der Erfüllung des Kriteriums von Länge und Kontinuität von Erwerbsarbeit.

Gewiss hat diese Unterscheidungs- oder Selektionsfunktion des NAV immer schon bestanden – insofern war das NAV ein normatives, teilweise fiktives Referenzmodell, kein empirisch allgemeines Muster von Beschäftigung. Neben Beschäftigungsverhältnissen, die wenigstens teilweise dem Standard glichen, bestand zu allen Zeiten marginale und unsichere Beschäftigung (z.B. Tagelöhner, Saison- und Gelegenheitsarbeiter). Immer gab es Tätigkeiten, die unabhängig von ihrem gesellschaftlichen Wert nicht als Lohnarbeit organisiert waren und deshalb nicht das dem „Standard“ vorbehaltene Ausmaß von Schutz genossen.

Seit einigen Jahren wird dieser „eingebaute“ Diskriminierungseffekt des NAV gegenüber nicht-typischer Beschäftigung nicht mehr unwidersprochen hingenommen. Das scheint mit zwei unterschiedlichen neueren Trends zu tun zu haben, die beide ein Paradox des heutigen Wohlfahrtsstaats ausdrücken. Einerseits haben sich das Ende des Wirtschaftswunders und das Ansteigen von Massenarbeitslosigkeit in einer „neuen Ungleichheit“ im Wohlfahrtsstaat niedergeschlagen. Andererseits hat derselbe Wohlfahrtsstaat mit seinen neuen gleichheitlichen kulturellen und politischen Normen die herkömmlicherweise benachteiligten Beschäftigtengruppen – besonders Frauen – dazu ermutigt, Forderungen nach Gleichheit und gegen die überkommene Selektivität von Schutz zu erheben.

entwickelnden Welt (vgl. Teklè 2010 – dazu Mückenberger 2011a), die hier jedoch nicht diskutiert werden können.

Implizite Zeitpolitik: Das Normalarbeitsverhältnis als Beispiel

Noch eine dritte Funktion hat das NAV, eine, die möglicherweise die größte Bedeutung für die Lebenslaufdebatte hat: die *Antriebsfunktion*. Sie weist Übereinstimmung mit dem Konzept des *normative modelling* bei Leisering (2003, 211 ff.) und der *attainment logic* bei Krüger (2009, 170) auf. Da die *Schutzfunktion* des NAV sich bündelt in NAV-gleicher Erwerbsbeschäftigung und Abweichungen durch die *Diskriminierungsfunktion* des NAV bestraft werden, geht vom Reproduktionsarrangement NAV ein permanenter und kontinuierlicher *Anreiz* für die Individuen aus, sich entsprechend den NAV-Kriterien zu verhalten – d.h. ein kontinuierliches, langdauerndes, beruflich qualifiziertes Vollzeitwerbsarbeitsverhältnis im mittleren oder größeren Betrieb auszuüben oder zumindest anzustreben. Die Antriebsfunktion war für Bismarck das Motiv, zuerst die Rentenversicherung einzuführen. Bis heute ist sie der Grund, warum fast alle wohlfahrtsstaatlichen Lohnersatzleistungen nicht (mehr) steuerfinanzierte Sockelbeträge (flat-rate) darstellen; vielmehr sind sie beitragsfinanziert und folgen dem Äquivalenzprinzip. D.h., die Höhe der Leistungen folgt der Höhe der dafür entrichteten Beiträge, wobei die Beiträge der Menge und dem Niveau der verrichteten versicherten Erwerbsarbeit entsprechen. So institutionalisiert sich ein permanenter Anreiz zu möglichst lukrativer Erwerbsbeschäftigung.

Die Antriebsfunktion ist einer der Hauptgründe für unterschiedliche gegenwärtige Dilemmata:

(1) Marktvermittelte erwerbliche Arbeit (ob gesellschaftlich wertvoll oder nicht) wird als wertvoller betrachtet (und behandelt) als nicht-marktvermittelte und nicht-erwerbliche Arbeit (ob diese nun gesellschaftlich wertvoll und wünschenswert erscheint oder nicht).

(2) Erwerbsarbeit ist begleitet von einem andauernden – und gegenwärtig wahrscheinlich enorm ansteigenden und dabei zunehmende individuelle wie gesellschaftliche Schäden verursachenden – *Leistungsprinzip*.

(3) Konflikte zwischen erwerblicher und nicht-erwerblicher Arbeit (z.B. Kinder- oder Altenpflege) bleiben entweder ungelöst oder werden von den betreffenden Personen durch ein Wahlverhalten gelöst, das ihnen selbst und/oder der Gesellschaft Schaden zufügt: Sie entscheiden sich *zwischen* Erwerbs- und Pflegearbeit, bleiben kinder- oder berufslos und überlassen die Altenpflege den Heimen.

(4) Die geschlechtliche Arbeitsteilung in Familien und Haushalten bleibt trotz steigender Erwerbstätigkeit von Frauen, auch von Müttern, weithin unangetastet – was zu zahlreichen individuell und gesellschaftlich nachteiligen „Doppelbelastungen“ führt.

(5) All das schlägt sich nieder in einem Mangel an nicht-erwerblicher ehrenamtlicher Tätigkeit in lokalen Infrastrukturen und Nachbarschaften – für die zwar der Bedarf und die Menschen, vielleicht sogar die Motivation vorhanden sind, jedoch die Anreiz- und Belohnungsmechanismen fehlen.

Interessant wäre, bei alledem zu beobachten und auszuwerten, wie der Teufelskreis des mit dem NAV fest etablierten Anreizsystems sich selbst reproduziert: etwa wie derart sozialisierte Kinder ihre Präferenzen und ihr Wahlverhalten ihrerseits bei Lebenslauf-Entscheidungen wieder in Richtung Hochpotentialerwerbsarbeit steuern – oder vielleicht auch gerade nicht ...

Die gesellschaftliche Institution NAV hat in den letzten Jahrzehnten gewiss einen markanten Erosionsprozess erfahren. Aber das bedeutet nach vorliegenden Daten

beileibe nicht, dass sich damit ein gleicher und gleichzeitiger Erosionsprozess aller drei NAV-Funktionen vollzogen hätte. Bestimmt hat die *Schutzfunktion* in den letzten Jahren Kraft und vor allem Reichweite eingebüßt. Aber im Gegensatz dazu scheint die *Diskriminierungsfunktion* – mit der Tendenz zu einer hochsegmentierten „Zwei-Drittel-“ oder gar „Ein-Drittel“-Gesellschaft – noch zugenommen zu haben. Und, als Folge davon, scheint die *Antriebsfunktion* des NAV zu keiner Zeit so unangefochten, stark und kolonisierend gewesen zu sein wie in unseren Tagen von Hartz IV (ob um fünf Euro erhöht oder nicht).

Gerade hinsichtlich der Anreizfunktion des NAV finden wir naheliegende Beziehungen zur Lebenslaufpolitik vor. Wenn es zutrifft, dass das Jetzt den einzigen Raum darstellt, der als Zeit und als Leben erfahren wird und in dem durch die Person Entscheidungen für zukünftige Entwicklungen getroffen werden, dann werden – vor dem Hintergrund verringerten Schutzes und erfahrener Diskriminierung auf Arbeitsmärkten und in gesellschaftlichen Rollen – die Prioritäten für Zukunftsentscheidungen in hohem Maße von dieser Antriebsfunktion besetzt werden.

Zeitpolitisch relevante Probleme liegen mit diesen Feststellungen gleichfalls auf der Hand. In zwei Richtungen gehen die zu reflektierenden Fragen:

(1) Was sind in dem sich verändernden NAV-System die Komponenten des Jetzt von Personen, wie sie oben angedeutet wurden? Hier geht es um die *synchronen* Zeitstressfaktoren, denen Individuen und Gruppen ausgesetzt sind und die ihre Motivationen und ihre Präferenzen prägen. Dieser synchrone Blick braucht jedoch Differenzierung nach der Phase im Lebenszyklus. Was der VII. Familienbericht (BMFSFJ 2006) die *rush hour of life* nannte (d.h. die gleichzeitige Beschäftigung junger Erwachsener mit Partnerwahl, Berufsausbildung, Arbeitsmarktintegration, Beschaffung von Wohn- und Nachbarschaftsumfeld usw.), kann man auch verstehen als das zeitbezogene Resultat eines institutionellen Systems, das sich nach wie vor um das NAV dreht.

(2) Was sind vor diesem Hintergrund die Lebenslaufentscheidungen, die *diachron* von dem so gestalteten Jetzt herrühren? Diese Implikationen kann ich schlechter beurteilen als andere Beiträge zu diesem Sonderband. Nicht zuletzt geht es hier aber um die Plausibilität der Annahme, dass in der Beziehung zwischen Lebenslauf und Jetzt letzteres, das alltägliche Jetzt, die unabhängige, dagegen ersteres, der Lebenslauf, die abhängige Variable darstellt. Ich habe oben als Konsequenz daraus angedeutet, dass zeitpolitische Gestaltung sich wesentlich auf das Jetzt – und erst darüber vermittelt auf den Lebenslauf – zu richten habe. Das schließt aber keineswegs aus, eine alltagsbezogene Zeitpolitik in einer Weise auszugestalten und zu evaluieren, die dazu verhilft, dass im Jetzt getroffenen Entscheidungen individuell und gesellschaftlich wünschenswerten Einfluss auf Lebensläufe haben. Sie kann Individuen mit der *capacitas* ausstatten, Entscheidungen im Jetzt so anzulegen, dass sie für ihre Biographie zukunfts-fähig sind. Dieses Vorverständnis stelle ich mit diesem Aufsatz zur Diskussion.

Folgerungen: Explizite Zeitpolitik als Lebenslaufpolitik

Das vorgeschlagene Projekt hat etwas ganz Revolutionäres, denn es enthält die Chance, endlich jenen Modernisierungsrückstand zwischen sich verändernden Geschlechterbeziehungen und alten Zeitstrukturen im Erwerbsleben aufzuholen, an dem Familien heute zerbrechen. (Helga Krüger 1996 über das Hamburger Aktionsforschungsprojekt „Zeiten der Stadt“)

Lebensqualität im Alltag als Ausgangspunkt

Das neue Politikfeld der Zeitpolitik (vgl. DGfZP 2003) findet sich mit dem auf das NAV zentrierten gesellschaftlichen Reproduktionsmodell und seinen externen Effekten nicht ab. Zeitpolitik geht vielmehr von dem Ziel individueller und kollektiver Lebensqualität in zeitlicher Hinsicht aus. Sie fordert und fördert von dort aus die Reorganisation öffentlicher, wirtschaftlicher und politischer Zeitstrukturen, um sie mit den Bedürfnissen von Individuen, Familien und Gruppen vereinbar zu machen. Vorgeschlagen wird den gesellschaftlichen Akteuren in den verschiedenen Bereichen (in Arbeit, Haushalten, Wissenschaft, Vereinen, Kirchen usw.), ihre zeitlich bedeutsamen Handlungen und Entscheidungen mit Blick auf diejenigen anderer gesellschaftlicher Akteure vorzunehmen – unter Umständen auch, sich mit diesen abzustimmen –, um auf diese Weise zu gesellschaftlicher Vereinbarkeit beizutragen. Dass damit ein verändertes – und erweitertes – Verständnis von „Vereinbarkeit“ verbunden ist, gegenüber dem, das wir seit den 1970er Jahren kennen, wird weiter unten diskutiert.

Das zeitpolitische Manifest „Zeit ist Leben“ (DGfZP 2005; siehe unter www.zeitpolitik.de) beschäftigt sich mit gegenwärtigen Veränderungstendenzen auf dem Gebiet der Arbeitszeit und möglichen Alternativen dazu.⁷ Erklärtes Ziel der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) ist es, Menschen eine im zeitlichen Sinn weitgehend selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Bürgerinnen und Bürger sollten in der Lage sein, auf die wechselnden Anforderungen und Aufgaben im individuellen Lebensverlauf, auf Ansprüche und Vorlieben flexibel, vor allem aber möglichst selbstverantwortlich zu reagieren. Das erfordert natürlich nachhaltigere zeitpolitische Leitbilder und Spielräume, als sie das kritisierte Regime des NAV aufweist – auch und gerade mit Blick auf die zeitpolitische Gestaltung der Arbeitszeit durch Gesetzgebung und Tarif- und Betriebspraxis. Vergleichbare Gesichtspunkte und Perspektiven der Arbeitszeitgestaltung habe ich bereits früher vorgelegt (siehe Matthies et al. 1994; Mückenberger 1985, 2004, 2007).

Das zeitpolitische Manifest

Das Manifest der DGfZP entwickelt als allgemeinen Gedankengang, wie die zeitlichen Strukturen des Arbeitslebens gestaltet werden könnten und müssten, um mit den Überlebensbedingungen unserer Gesellschaft – vor dem Hintergrund der Vielfalt der Lebenslagen von Menschen in ihrem biographischen Verlauf – vereinbar zu werden. Das Manifest fokussiert nicht – wie ich es in eingangs getan habe – auf das NAV, wohl aber auf das mit ihm verbundene, oben kritisierte gesellschaftliche Reproduktionsmodell. Deshalb ist der durch das Manifest thematisierte Gestaltungsrahmen weiter als die von mir vorgenommene Kritik des NAV – er thematisiert die zeitliche Vereinbarkeit als allgemeines Gestaltungsfeld. Dessen ungeachtet stehen die Vorschläge in Kontrast zu zentralen Konstruktionsmerkmalen des NAV, die solche Vereinbarkeitsfragen nicht im Ansatz reflektieren oder berücksichtigen. Die konkreten Vorschläge, Diskussionsanstöße und Forderungen fasse ich im Folgenden in Thesen zusammen und begründe sie jeweils kurz.

7 Das zeitpolitische Manifest wurde ausformuliert von Helga Krüger, Peter Beier, Eckart Hildebrandt, Ulrich Mückenberger und Helmut Spitzley.

(1) *Es ist an der Zeit, das schwedische Modell der Vereinbarkeit von Beruf und Familie neu zu begreifen und den deutschen Bedingungen angepasst bei uns umzusetzen.* Dieses Modell setzt sich zusammen aus einer familienfreundlichen Arbeitszeitpolitik (z.B. Teilzeitanspruch für beide Eltern mit Rückkehrrecht in Vollzeit), einem einkommensbezogenen Elterngeld und einer zeitpolitisch sensiblen lokalen Betreuungsinfrastruktur (für Kinder ab dem ersten Lebensjahr, für Pflegebedürftige usw.).

In Deutschland ist das Elterngeld im Jahre 2007 auf den Weg gebracht worden; die Ausweitung der Kinderbetreuung und Ganztagschulen sind im Gang bzw. in der Diskussion. Eine Umgestaltung des Arbeitsrechts mit dem Ziel familiengerechter Arbeitszeiten steht allerdings noch aus. Es müsste einen auf beide Elternteile bezogenen und gleichheitsorientierten Freistellungsanspruch vorsehen. Durchsetzbar werden müsste eine individuelle Arbeitszeitgestaltung, die der Elternsituation Rechnung trägt; dies betrifft auch die Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder. Die betriebliche Arbeitsumwelt müsste kinder- und elternfreundlicher werden. Dies schließt ein, die betriebsnahe Kinderbetreuung institutionell zu regeln. Zwar nahm die Betriebsverfassungsnovelle von 2001 die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in den Aufgabenbereich des Betriebsrats auf (§ 80 Abs. 1 Ziff. 2.b), enthielt ihm aber ein darauf bezogenes Mitbestimmungsrecht vor.

(2) *Im öffentlichen Diskurs müssen optionale Zeitgestaltungen zugunsten Beschäftigter gleiche Legitimität genießen wie flexible Arbeitszeiten für die Unternehmen.* Heute wird Flexibilität von Arbeitszeiten vielfach gleichgesetzt mit besserer betriebswirtschaftlicher Verwertung des menschlichen Arbeitsvermögens. Betriebswirtschaftliche Zwecke sind legitim – haben aber keinerlei Monopolanspruch. Zeitgestaltungen, die den Menschen, den Familien, den Nachbarschaften zugutekommen, sind für das Überleben und den sozialen Zusammenhang der Gesellschaft mindestens ebenso wichtig.

(3) *Beschäftigten muss die Option eingeräumt werden, mehr Zeitanteile der Erwerbsarbeit für andere gesellschaftliche Zwecke (wie Bildung, Gesundheit, Elternschaft, Ehrenamt) umwidmen zu können.* Die Wahrnehmung solcher Optionsrechte kommt der Gesellschaft zugute und kann – da sie mit einer Verkürzung des Arbeitskraftangebots einhergeht – zur Verminderung der Arbeitslosigkeit beitragen. Gleichwohl sind sie im gegenwärtigen Erwerbsleben (etwa beim Bildungsurlaub) eher im Rückgang begriffen. Dies spricht für die Erhöhung und effektive Absicherung von zeitlichen Gestaltungsoptionen der Beschäftigten (Matthies et al. 1994; vgl. auch das „Optionszeitenmodell“ des VII. Familienberichts (BMFSFJ 2006, 267 f.).

(4) *Auszubauen ist ein arbeitszeitpolitisches Modell der „Flexicurity“, das Geschmeidigkeit (flexibility) und Verlässlichkeit (security) miteinander verbindet und somit unternehmerischen wie Beschäftigteninteressen in gleicher Weise zugutekommt.* Das Flexicurity-Modell geht von der Gleichwertigkeit betrieblicher und persönlicher Zeitinteressen aus. Es stellt der Freiheit der betrieblichen Zeitdisposition den Schutz der Beschäftigten durch persönliche Zeitoptionen, durch ein kollektives Monitoring durch Arbeitnehmervertretungen sowie durch klare Ober- und Untergrenzen optionaler Zeitverteilung zur Seite. Die Konkretisierungsmöglichkeiten dieses Modells hinsichtlich unterschiedlicher Arbeitsvertragsformen, Personengruppen und juristischen Gestaltungsoptionen erscheinen heute hinreichend geklärt (vgl. die Beiträge in Kronauer/Linne 2005). Leider arbeitet das europäische Grünbuch zur Arbeitsrechtsfortbildung (EG 2006) mit einem auf Flexibilisierung verkürzten Flexicurity-Begriff.

(5) *Erstrebenswert ist die Entwicklung eines Systems der „Ziehungsrechte“ (drawing rights), das einerseits Beschäftigten Optionsrechte für die zweckgebundene Freistellung von Erwerbsarbeit über die Biographie hinweg eröffnet und andererseits die Verteilung der Lasten dafür regelt.* In der europäischen Diskussion über die Zukunft des Erwerbslebens ist das Modell der Ziehungsrechte prominent (Supiot 1999, 90 ff.; Mückenberger 2007). Es erfordert einen gesellschaftlichen Konsens über Art und Maß von Freistellungsrechten für gesellschaftlich anerkannte Zwecke. Bei der Gewährung von Freistellungsrechten wird die Lastentragung zu bestimmen sein. Dabei kommen die Belastung der Allgemeinheit, der Unternehmen, der einzelnen Arbeitnehmer sowie Mischlasten in Betracht. Im Einzelnen dürfte die Lastentragung davon abhängen, welche dieser Freistellungen den Unternehmen (wie z.B. Bildung), welche der Allgemeinheit (z.B. Familie, Ehrenamt) und welche den Individuen (z.B. Kultur, Muße) zugutekommen und daher von ihnen (mit-)zutragen sind. In diesem Zusammenhang dürfte auch ein Grundeinkommen bei bestimmten gesellschaftlich unterstützten Freistellungen ins Auge zu fassen sein. Vorschläge zu Ziehungsrechten sind auch in den VII. Familienbericht eingegangen (BMFSFJ 2006).

(6) *Erforderlich ist heute, die Arbeitsplätze altersgerecht auszugestalten und damit älteren Menschen die Chance zu eröffnen, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen den nachfolgenden Generationen zu vermitteln.* Wenn derzeit das Rentenalter angehoben wird, so ist damit – da die meisten Menschen dieses Alter nicht in der Erwerbsarbeit erreichen – lediglich Rentenkürzung verbunden. Will man wirklich die Erfahrung Älterer vor Entwertung schützen, so muss man die Arbeitswelt ihnen anpassen, statt sie frühzeitig aus ihr auszusondern. Auch dann muss die Verlängerung von Erwerbszeiten eine Option der Älteren bleiben – sie darf nicht zum Zwang werden. So sieht denn auch das Optionszeitenmodell im VII. Familienbericht (BMFSFJ 2006) einen Ausgleich von Optionszeiten über die Gesamtlebenszeit vor – und bietet damit eine glaubwürdige Alternative zur allgemeinen Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die „Initiative 50plus“ der Bundesregierung (BMAS 2006) wies gleichfalls in die richtige Richtung – diese Ansätze bleiben aber bei finanziellen Anreizen zur Beschäftigung Älterer stehen und schrecken vor einer wirklichen Humanisierung der Arbeitsplätze Älterer noch zurück.

(7) *Notwendig sind örtliche ressortübergreifende privat-öffentliche Aushandlungsprozesse zur Vereinbarkeit von Dienstleistungsangeboten und -nachfrage (z.B. „lokale Zeitpakte“, Mobilitätspakte).* Die Lebensqualität von gleichermaßen Beschäftigten wie Nutzerinnen und Nutzern hängt in der heutigen Dienstleistungsgesellschaft vom Zugang zu personenbezogenen Dienstleistungen, z.B. Pflege-, Versorgungs-, kulturellen, gesundheitlichen, Sicherheitsdienstleistungen, ab. Diese folgen als wesentlichem Charakterzug dem so genannten „uno-actu-Prinzip“ – d.h. die Produktion und der Konsum solcher Dienstleistungen fallen im Allgemeinen räumlich und zeitlich zusammen, Produzenten und Konsumenten wirken bei ihnen strukturiert zusammen. In der Industriegesellschaft, in der Produktion und Abnahme/Konsum von Gütern zeitversetzt erfolgen, brauchen die Hersteller auf die Zeit- und Alltagsstrukturen der Abnehmer keine Rücksicht zu nehmen. Dagegen hat in der Dienstleistungsgesellschaft jede unternehmerische Zeitregelung (z.B. Öffnungszeiten von Arztpraxen, Ämtern, Kitas, Bibliotheken, sanitären Einrichtungen) immer auch Effekte auf der Nutzerseite. Der zeitliche Zugang zu solchen Dienstleistungen darf nicht bürokratischen oder marktlichen Interessen überantwortet bleiben. Er muss vielmehr Gegen-

stand von Beteiligung der Interessierten und fairer gesellschaftlicher Aushandlung („lokale Zeitpakete“) werden (Beispiele aus dem In- und Ausland bei Mückenberger 2004).

(8) *Ohne Bürgerarbeit und Ehrenamt ist der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet; sie sind daher auch aus zeitpolitischer Perspektive zu fördern.* Bürgerarbeit und Ehrenamt sind wesentliche Bestandteile des „Sozialkapitals“ – die informellen Netzwerke in Gemeinden und Regionen sind oftmals für deren Bestand und deren Produktivität von ebensolcher Bedeutung wie formelle Institutionen und Produktionsfaktoren (Putnam 2001). Zu ihrer Förderung bedarf es zeitlicher, räumlicher, fachlicher und finanzieller Ressourcen. Dabei darf Ehrenamt allerdings nicht die erforderliche Beschäftigung in den Dienstleistungsbereichen gefährden oder ersetzen.

(9) *Um zeitpolitischen Zielen Raum zu geben, ist – wie in allen gesellschaftlichen Bereichen – auch in der Arbeitswelt die Zeitkompetenz der Individuen zu stärken; zu ihrer Ermutigung ist den Menschen „Zeit für Zeit“ zu verschaffen.* Die bloße Rationalisierung menschlicher Zeitverwendung, die bloße Beschleunigung menschlicher Tätigkeiten und Interaktionen – auch mithilfe von Informationstechnologien – und die maßlose Ausdehnung funktionaler Zeiten („Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“) gefährden das menschliche Wohlergehen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die Gesellschaft muss auch systematisch für Zeiten der Ruhe, der Entspannung, der funktionsfreien Kommunikation, der Gemeinsamkeit, der Sinnorientierung sorgen. Nur dann kann sie zu einer zeitlichen Balance bei Individuen, in Gruppen wie in Organisationen gelangen.

(10) *Notwendig ist heute auf gesellschaftlicher Ebene in Deutschland wie Europa ein „zeitpolitisches Monitoring“, das systematisch dem Verhältnis von zeitlichen Angeboten und zeitlicher Nachfrage nachgeht, das Konflikte identifiziert und deren Austragung moderiert und das normative Vorschläge zur Zeitpolitik unterbreitet.* Für Raum und für Geld gibt es längst politische Verantwortliche. Zeit wurde dagegen viel zu lange als naturwüchsige Gegebenheit angesehen, die nicht gestaltet werden kann oder soll. Wir wissen heute, dass auch Zeit eine kostbare Ressource ist, die des Schutzes und der Verteilung, also der Gestaltung durch Zeitpolitik bedarf. Ohne Institutionalisierung und Ressourcen aber bleibt jede Politik wirkungslos. In Italien gibt es bereits Zeitämter und Zeitleitpläne, die Raumordnung- und Flächennutzungspläne ergänzen (Bonfiglioli/Mareggi 1997; vgl. auch Mückenberger 2004) – warum also nicht ein deutsches „Ministerium für Zeitpolitik“ oder einen Bundes- bzw. Landes-„Zeitbeauftragten“?

Ein neues Verständnis von „Vereinbarkeit“

Man kann die Summe dieser Vorschläge und Denkanstöße als Versuch ansehen, zu einer „Vereinbarkeit“ von Zeiten in der Gesellschaft beizutragen – Vereinbarkeit von Arbeitszeiten, Sozialzeiten, Familienzeiten, Dienstleister- und Nutzerzeiten usw. Damit verbunden ist ein zeitpolitischer Gestaltungsansatz, der sich von dem NAV-orientierten gesellschaftlichen Reproduktionsarrangement weit wegbewegt. Er gruppiert sich um das zentrale Anliegen der „Vereinbarkeit“, das bei dem Reproduktionsmodell des NAV – insbesondere wegen dessen Selektions- und Antriebsfunktion – nicht nur nicht gefördert, sondern geradezu ausgeblendet wird. Deutlich dürfte geworden sein, dass das zeitpolitische Konzept der Vereinbarkeit, das den genannten

Vorschlägen zu Grunde liegt, anderer Natur ist als das Konzept, das wir gemeinhin verwenden.

Das überkommene deutsche Vereinbarkeitsmodell stammte aus den 1970er Jahren. Es bestand wesentlich aus drei Elementen. Erstens wurde die meist von Frauen verrichtete Teilzeitarbeit gefordert und gefördert. Zweitens wurde in vergleichsweise großzügigem Umfang Elternschaftsurlaub auf Basis allerdings eines vergleichsweise niedrigen Erziehungsgeldes gewährt, der eben deshalb meist von Frauen in Anspruch genommen wurde. Drittens wurden relativ hohe kindbezogene Steuervorteile bzw. Transferleistungen gewährt (Mückenberger/Spangenberg/Warncke 2007).

Dieses Vereinbarkeits-Modell ist in seinen Resultaten hinter den an sein Wirken gestellten Erwartungen zurückgeblieben. Es konnte auf die Ausdifferenzierung in den Lebenslagen von Eltern und Erwerbstätigen nicht angemessen reagieren. Es erreichte nicht die Ziele der Vereinbarkeit – nämlich eine hohe Erwerbs- und Elternschaftsquote beider Geschlechter. Vor allem hat es sich als diskriminierend erwiesen, weil es Vereinbarkeit wenn überhaupt, dann nur individualisierend und geschlechterhierarchisch, somit um den Preis dauerhafter Benachteiligung von Frauen herzustellen vermochte (vgl. etwa Gerhard/Knijjn/Weckwert 2003; Klammer/Daly 2003).

Heute kommt – auch unter dem Eindruck des Scheiterns des alten – ein neues Vereinbarkeitsmodell zum Vorschein (vgl. auch BMFSFJ 2006; DJI 2005). Dieses nimmt nicht mehr nur die Individuen, sondern auch das „System“ der gesellschaftlichen Produktion und Reproduktion in den Blick. Es ist ansatzweise anderswo verwirklicht; in Deutschland ist es teilweise noch im Prinzip, teilweise noch in den Details der Ausgestaltung umstritten. Es verlangt jedenfalls intelligente Gestaltungen, denen gegenüber bloße Markt- und Deregulierungsdiskurse sich als wenig angemessen erweisen.

Das neue Vereinbarkeitsmodell hat gleichfalls drei Elemente. Erstens erlaubt und fordert es betriebliche Arbeitszeitmodelle, die auf Lebenslagen – somit auch auf Elternschaft – bezogen und insoweit auch optionsreich sind. Das Modell nimmt also die betriebliche Arbeitsorganisation und ihre zeitliche Dimension nicht einfach als „Gegebenheiten“ hin (als „Invariable“), an die die Arbeitskräfte sich (als „Variable“) anzupassen haben. Insofern verabschiedet es sich auch von herkömmlichen, geschlechterstereotypen „Normalitäts“-Fiktionen. Vielmehr werden Betrieb und Arbeitskraft beide als „Variable“ betrachtet, die in ihrer zeitlichen Dimension der diskursiven Koordination bedürfen (Matthies et al. 1994).

Zweitens fördert das neue Vereinbarkeits-Modell in den lokalen Infrastrukturen eine öffentliche Kultur der Pflege, der Ganztagschule sowie der Kleinkind- und Altenbetreuung. Die Reproduktion der Gesellschaft und die intergenerationale Solidarität werden dabei nicht (nur) als „Privatsache“ betrachtet, sondern (auch) als „öffentliches Gut“, das öffentlicher Vorsorge und Förderung bedarf.

Drittens gewährt es ein lohnbezogenes Elterngeld für pflegende Eltern. Diesem liegt gleichfalls die Anerkennung von Elternschaft als (auch) öffentliches Gut zu Grunde.

Das neue Modell von Vereinbarkeit regt Arbeitsmarktaktivität an, weil es einen Teil vordem „privat“ verrichteter personenbezogener Dienstleistungen in marktförmig ausgetauschte umwandelt – diese Transformation hat in Schweden erheblich zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit beigetragen. Auch wenn die verschiedenen Varianten des „schwedischen Modells“ zahlreiche noch zu lösende Probleme aufweisen,

gelingt ihnen doch, wenigstens einen Teil der überkommenen Geschlechter-Diskriminierung abzuwehren. Dies leistet das neue Modell vor allem dadurch, dass es Männern und Frauen gleichermaßen die Beteiligung an pflegender Elternschaft und an Erwerbstätigkeit erlaubt. Die wachsende Vielzahl von Paarbeziehungs- und Mehrgenerationenformen, die steigende Erwerbstätigkeitsquote von Frauen wie auch die Existenz und Qualität außerhäuslicher Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen werden in diesem Modell nicht nur bewusst wahrgenommen, sondern bejahend gefördert und gestaltet. Gewiss: Es bleiben Diskriminierungsprobleme zu bewältigen – in Schweden z.B. blieben Pflegeberufe wie auch die Teilzeitarbeit als Arbeitsform eine weibliche Domäne. Aber das Modell markiert einen energischen Schritt zur Thematisierung und Lösung des – mit Vereinbarkeit verbundenen – Zielkomplexes.

Also: Umsteuerung weg vom Normalarbeitsverhältnis

Das angedeutete neue Vereinbarkeitskonzept bedeutet eine enorme Herausforderung für die betriebliche Ebene und die betrieblichen Akteure. Angestrebt wird damit ja nicht weniger als eine „Balance“ zwischen Arbeit und Leben, Betrieb und Region. Das lässt sich auf Grundlage eines Reproduktionsmodells, das um das NAV gruppiert ist, nicht erreichen. Vereinbarkeit in dem oben genannten anspruchsvollen neuen Sinne hängt davon ab, dass auch im Erwerbsleben, also auch in der rechtlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse mehrere Bedingungen gegeben sind, die ich hier nur andeuten kann.⁸ Sie entfernen sich weit vom NAV, und wir sind (daher) noch weit von ihrer Anerkennung und Durchsetzung entfernt.

(1) Erforderlich sind Arbeitszeitregulierungen, die das Ziel verfolgen, zwischen drei Notwendigkeiten wenn nicht zu versöhnen, so doch einen fairen Kompromiss herbeizuführen: zwischen ökonomischen Effizienzanforderungen, lebensweltlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und gesellschaftlichen Anforderungen auf Zugang zu bestimmten Gütern und Dienstleistungen.

(2) „Flexibilitäts“interessen der Firmen sind von den Beschäftigteninteressen an „Optionsfreiheit“ zu unterscheiden. Betriebliche Arbeitsorganisation und Tarifpolitik müssen an beiden interessiert sein. Schon heute räumen Firmen mit modernen Managementvorstellungen den Beschäftigten Zeitsouveränität, mithin Selbstbestimmung über die Arbeitszeit, ein (Beispiele siehe Matthies et al. 1994). Diese Praxis schließt vorherige kollektive Abkommen über die von einer Arbeitsgruppe zu verrichtende Arbeit ein sowie danach einen „Rotationsplan“ (d.h. einen Plan, der die vereinbarte Arbeitslast auf die Arbeitszeit der betreffenden Beschäftigten verteilt). Dieser Rotationsplan kann von den Beschäftigten selbst, wenn auch unter Beachtung bestimmter Vorrangregeln, im Wege des Diskurses aufgestellt werden; des Befehls oder des Weisungsrechts bedarf es dabei nicht.

(3) Externen Effekten betrieblicher Arbeitszeitregelungen wäre durch die Integration externer Interessen in den innerbetrieblichen oder -branchenmäßigen Verhandlungsprozess vorzubeugen. So muss das Interesse der Arbeitslosen bei der Vereinbarung von Überstunden, bei Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzung zur Beschäfti-

⁸ Die vier folgenden Veränderungsbereiche werden – sowohl was den zu verändernden aktuellen Rechtszustand als auch was die notwendigen Veränderungsrichtungen angeht – in Matthies/Mückenberger/Offe/Peter/Raasch (1994) detailliert dargestellt.

gungssicherung integriert werden; Konsumenteninteressen wären zu berücksichtigen, wenn über die Öffnungszeiten privater und öffentlicher Dienstleistungen entschieden wird (siehe Fallbeispiel bei BuggeIn/Mückenberger 2005).

(4) Der Faktor Zeit als Element der Lebensqualität setzt damit nicht nur bei der Arbeitszeit an, sondern bezieht örtliche Zeitangebote anderer Art mit ein (Transport- und Betreuungszeiten spielen dabei sicher eine herausragende Rolle, aber auch Zeiten des Ehrenamts, des Sports, der Spiritualität, der Weiterbildung sind bedeutsam). Zeitgestaltung gewinnt damit in moderner Betriebs- und Gewerkschaftspolitik eine integrale Form – sie nimmt inner- und außerbetriebliche Zeitgestaltung gleichermaßen ernst und behandelt sie ganzheitlich.

Anhang: Europarat-Beschluss zum „Recht auf Zeit“

Dass die genannten Vorschläge nicht außer jeder Reichweite politischer Institutionen und Machtstrukturen sind, zeigt ein Beschluss des Europarates (der 47 Mitgliedsstaaten umfassenden Organisation, von der unter anderem die *Europäische Erklärung der Menschenrechte* und die *Europäische Sozialcharta* stammen) aus dem Jahr 2010. Er beschäftigt sich mit Chancen und Möglichkeiten lokaler Zeitpolitik. Die Initiative ging vom „Komitee für soziale Kohäsion“ aus. Das Komitee verfasste einen Resolutionsentwurf, der am 28. Oktober 2010 vom „Kongress der Gemeinden und Regionen“ unter dem Titel *Soziale Zeit, Freizeit: Welche lokale Zeitplanungspolitik ist sinnvoll?* (Empfehlung 295 und Entschließung 313 <2010>) beschlossen wurde (Europarat 2010; dazu „Die Zeit“ vom 03.02.2011 und Mückenberger 2011). Die Entschließung enthält folgende Festlegungen:

8. Der Kongress [ruft] die städtischen Behörden, kommunalen Stellen und untergeordneten Verwaltungsebenen auf:

a. das Bewusstsein der Bürger über das Organisieren von Zeit in ihren Familien und ihrer unmittelbaren Umgebung zu erhöhen und die Notwendigkeit, diese zu ändern und mit der Zivilgesellschaft daran zu arbeiten, neue Organisationsformen zu entwerfen, um die Herausforderungen einer modernen Gesellschaft zu meistern;

b. zu ermitteln, in welchem Maße Zeitfragen und zeitliche Konflikte Probleme für Bürger und Unternehmen im lokalen Kontext bedeuten;

c. Zeitbüros einzurichten, die Schlüsselemente der lokalen Zeitpolitik sind, um Angebot und Nachfrage nach Zeit abzustimmen, Initiativen zu ergreifen und zu koordinieren, um Zeitpläne zu optimieren, und die Verfügbarkeit öffentlicher Dienste zu verbessern, um das tägliche Leben der Bürger zu vereinfachen;

d. eine sektorübergreifende, interdisziplinäre Studie über Mittel und Wege zur Förderung der Zeitpolitik im kommunalen Umfeld durchzuführen;

e. zu versuchen, die städtische Zeit und die soziale Zeit zu harmonisieren, um den Bedarf an zeitlichen Anpassungen alltäglicher Verpflichtungen und der räumlichen und zeitlichen Zugänglichkeit der städtischen Einrichtungen und Dienste zu erfüllen; diese Bemühungen müssen gleichzeitig die Solidarität un-

terstützen, die soziale Ausgrenzung bekämpfen und den Zusammenhalt fördern;

f. die zeitliche Dimension in alle ihre politischen Maßnahmen aufzunehmen;

g. die Konzepte anzuwenden und die Instrumente zu nutzen, die für die Umsetzung dieser Politik zur Verfügung stehen, und gleichzeitig ihre Relevanz sicherzustellen; neue Formen der Partizipation (gemeinsame Planungsorgane, gesellschaftlicher Dialog) und neue Tools für die Auswertung und Darstellung der räumlichen und zeitlichen Realität eines Gebietes zu etablieren (chronotopische Analysen und Karten);

h. beste Praktiken mit anderen Behörden auf nationaler und internationaler Ebene auszutauschen, um so Lernprozesse in diesem Bereich zu initiieren oder zu verstärken.

Diese Entschließung kann man als eine interne Positionsbestimmung des Kongresses des Europarats ansehen. Zu ihr tritt eine „Empfehlung“ hinzu, die sich an die politische Vertretung der 47 Mitgliedsstaaten des Europarats – das Ministerkomitee – richtet. Darin heißt es:

7. Dementsprechend empfiehlt er [das ist der Kongress] dem Ministerkomitee des Europarats die Mitgliedsstaaten aufzurufen:

a. ein stärkeres Bewusstsein für die veränderten Muster des urbanen Lebens zu fördern, u.a. über die Medien;

b. die Zeitplanungspolitik auf kommunaler Ebene zu fördern und ihre Verabschiedung andernorts zu ermutigen;

c. eine Politik zu verfolgen, die Behörden dazu auffordert, in städtischen Gebieten Zeitbüros einzurichten, praktische Maßnahmen zu fördern und private Unternehmen zu unterstützen, die eine Zeitplanungspolitik verabschieden;

d. vollständig das bestehende Wissen und die bestehenden Fähigkeiten zu nutzen und Exzellenzzentren einzurichten, die von den kommunalen Stellen als Referenzpunkte genutzt werden können;

e. die besten Praktiken zu verbreiten und Netzwerkarbeit zu fördern;

f. die Tools und Instrumente für die Einführung und Unterstützung einer Zeitpolitik zu identifizieren, die auf nationaler Ebene und in anderen Staaten zur Verfügung stehen, deren Entwicklung zu fördern und die wissenschaftliche Bewertung derselben zu unterstützen;

g. Forschung in diesem Bereich zu fördern, insbesondere durch das Einrichten akademischer Fächer und von „Zeitlaboren“.

8. Abschließend ruft der Kongress das Ministerkomitee des Europarats auf, das „Recht auf Zeit“ einzubeziehen. Er empfiehlt dem Ministerkomitee, die relevanten Organe des Europarats aufzurufen, insbesondere jene, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und sozialem Zusammenhalt befassen,

sich ausdrücklich mit der Zeitpolitik zu befassen und die Zeitverwaltung in ihre Aktivitäten aufzunehmen, zusammen mit den Konzepten „Zeit-Wohlbefinden“ und „zeitliche Lebensqualität“.

Man beachte, dass damit das „Recht auf Zeit“, dem die DGfZP zahlreiche Publikationen und die Jahrestagung 2008 widmete, erstmals in ein offizielles Politikdokument auf europäischer Ebene Eingang findet! Gewiss: Man soll die Bedeutung solcher Politikdokumente nicht überschätzen. Sie können einfach in der Schublade – oder zeitgemäß: auf der Festplatte – verschwinden. Außerdem verfügt der Europarat als politische Organisation nicht über die ökonomische Macht und die Ressourcen wie die Europäische Union. Dennoch: Diese Organisation hat einen weiteren Einzugsbereich als die EU (sie schließt neben den EU-Ländern z.B. auch Russland und die Türkei ein). Und die zeitpolitischen Dokumente sind so konkret und genau formuliert, dass ihre Beachtung oder Nicht-Beachtung präzise nachweisbar sein werden.

LITERATUR

- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2006): Initiative 50plus, in: Sozialpolitische Informationen, 4/2006.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hg.) (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Siebter Familienbericht, Berlin.
- Bonfiglioli, Sandra und Marco Mareggi (Hg.) (1997): Il tempo e la città fra natura e storia. Atlante di progetti sui tempi della città, Urbanistica Quaderni 12, Rom.
- Boulin, Jean-Yves (2010): Sicherheit mit Flügeln statt Sicherheit im Schneckenhaus! Sind betriebliche und individuelle Flexibilität vereinbar zu machen? in: Zeitschrift für Sozialreform 56:4, 427-30.
- Buggeln, Ute und Ulrich Mückenberger (2005): Zeitpolitische Entdeckungsverfahren. Choice-work, Bürgergutachten, Mediation, in: Mönig-Raane, Margret (Hg.): Zeitfragen sind Streitfragen, Hamburg, 118-155.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) (Hg.) (2003): Zeit für Zeitpolitik, Bremen.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (DGfZP) (Hg.) (2005): Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, Bremen und Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut (DJI) (2005): 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2. Fassung), München.
- Dörre, Klaus (2010): Normalarbeit und Prekarität, In: Zeitschrift für Sozialreform, 56:4, 439-41.
- Dohse, Knut, Ulrich Jürgens und Harald Russig (Hg.)(1982): Stattsicherung im Industriebetrieb, New-York/Frankfurt.
- EG (2006): GRÜNBUCH. Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts, KOM(2006) 708 endgültig.
- Europarat (2010): Kongress der Gemeinden und Regionen, 19. Tagung, Straßburg, 26.-28. Oktober 2010, Entschließung 313 (2010) „Soziale Zeit, Freizeit: Welche lokale Zeitplanungspolitik ist sinnvoll?“ und Empfehlung 295 (2010) „Soziale Zeit, Freizeit: Welche lokale Zeitplanungspolitik ist sinnvoll?“.
- Gerhard, Ute, Trudi Knijn und Anja Weckwart (Hg.) (2003): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München.
- Jepsen, Maria (2010): Jenseits des Normalarbeitsverhältnisse: Sklaverei des Arbeitsmarktes oder neu gewonnene Kollektivität, in: Zeitschrift für Sozialreform 56:4,433-437.
- Jongerus, Agnes (2010): Wie weit trägt das Polder-Modell? Flexicurity und atypische Beschäftigungsformen in den Niederlanden, in: Zeitschrift für Sozialreform 56:4, 431-433.

- Jürgens, Kerstin (2010): Kompass im gesellschaftlichen Wandel: zur Kritik am Normarbeitsverhältnis, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 56:4, 421-425.
- Klammer, Ute und Mary Daly (2003): Die Beteiligung von Frauen an europäischen Erwerbsmärkten, in: Gerhard, Ute, Trudi Knijn und Anja Weckwart (Hg.): *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, München, 193-217.
- Kronauer, Martin und Gudrun Linne (Hg.) (2005): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin.
- Krüger, Helga (1996): Zeiten der Stadt – Gleichstellung der Geschlechter?, in: *Bremer Perspektiven-Labor* (Hg.): *Die zeitbewusste Stadt*, Bremen, 8-13.
- Krüger, Helga (2009/2003): The Life-Course Regime: Ambiguities Between Interrelatedness and Individualization, in: Heinz, Walter R., Johannes Huinink und Ansgar Weymann (Hg.): *The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time*, Frankfurt am Main/New York, 159-177.
- Leisering, Lutz (2003): Government and the Life-Course, in: Mortimer, J. Thomas und Michel J. Shanahan (Hg.), *Handbook of the Life Course*, New York, 205-225.
- Levy, René (1977): *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*, Stuttgart.
- Matthies, Hildegard, Ulrich Mückenberger, Claus Offe, Peter, Edgar, und Sibylle Raasch (1994): *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung*, Hamburg.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? in: *Zeitschrift für Sozialreform* 31:7&8, 415-434 (Teil 1) und 457-475 (Teil 2).
- Mückenberger, Ulrich (2004): *Metronome des Alltags*, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“, in: *WSI-Mitteilungen* 60:4, 195-201.
- Mückenberger, Ulrich (2010): Krise des Normalarbeitsverhältnisses – ein Umbauprogramm, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 56:4, 403-420.
- Mückenberger, Ulrich (2011): Local Times Policies in Europe. Scientific opinion for the Council of Europe, in: *Time & Society* 20:2, 243-276.
- Mückenberger, Ulrich (2011a): Rezension von Teklè, Tzehainesh (Hg.) (2010), *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, Hart Publishing: Oxford, 2010; International Labour Office: Geneva, 2010, und Ludger Pries, *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, in: *Transfer* vol. 17 nr. 2, 119-24.
- Mückenberger, Ulrich und Simon Deakin (1989): From Deregulation towards a European floor of rights, in: *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)*, 153-207.
- Mückenberger, Ulrich, Ulrike Spangenberg und Karin Warncke (2007): *Familienförderung, Steuerrecht und Gender Mainstreaming*, Baden-Baden.
- Putnam, Robert D. (Hg.) (2001): *Gesellschaft und Gemeinsinn*, Gütersloh.
- Roth, Gerhard (1998): *Das Gehirn und seine Wirklichkeit*, Frankfurt am Main.
- Supiot, Alain (Hg.) (1999): *Au-delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris.
- Teklè, Tzehainesh (Hg.) (2010): *Labour Law and Worker Protection in Developing Countries*, Oxford.