

Die Verfügung über die eigene Zeit ist das Maß der Freiheit – Zeitutopien in Arbeit und Familie

Oskar Negt hat vor nunmehr 18 Jahren sein wunderbares Buch über die politischen und kulturellen Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit „Lebendige Arbeit, enteignete Zeit“ (1984) mit einem Zitat aus Michael Endes „Momo“ enden lassen.

Wir wollen unsere Überlegungen zu Arbeits- und Lebenszeitutopien heute mit einem Zitat aus „**Momo**“ beginnen, und zwar der Stelle, wo Momo den Kampf um die gestohlene Zeit gewonnen hat:

„Und in der großen Stadt sah man, was man seit langem nicht mehr gesehen hatte: Kinder spielten mitten auf der Straße, und die Autofahrer, die warten mussten, guckten lächelnd zu, und manche stiegen aus und spielten einfach mit. Überall standen Leute, plauderten freundlich miteinander und erkundigten sich ausführlich nach dem gegenseitigen Wohlergehen. Wer zur Arbeit ging, hatte Zeit, die Blumen im Fenster zu bewundern oder einen Vogel zu füttern. Und die Ärzte hatten Zeit, sich jedem ihrer Patienten ausführlich zu widmen. Die Arbeiter konnten ruhig und mit Liebe zur Sache arbeiten, denn es kam nicht mehr darauf an, möglichst viel in möglichst kurzer Zeit fertig zu bringen. Jeder konnte sich zu Allem so viel Zeit nehmen, wie er brauchte und haben wollte, denn von nun an war ja wieder genug davon da.“ (266f.)

Hier wird mit literarischen Mitteln ein sehr konkret-utopisches, das heißt unter gegebenen Bedingungen realisierbares, Bild vom befreiten Umgang mit der Zeit gemalt. Zunächst an literarische statt an wissenschaftliche Vorlagen anzuknüpfen, scheint uns der Sache durchaus angemessen. Peter von Oertzen vertritt schon lange die These, dass die Literatur, insbesondere die Science fiction-Literatur, derzeit unvergleichlich viel mehr an konkreter Gesellschaftsutopie zu bieten hat als die Gesellschaftswissenschaften oder die Gesellschaftstheorie.

In der zitierten Stelle scheinen zwei Momente auf, die für konkrete Zeitutopien heute konstitutiv sind:

1. Die **Zeitmenge**: Es gibt genug Zeit – Zeit zum verweilen, Zeit zum warten, Zeit zum spielen, Zeit zum zuhören, Zeit zum arbeiten;
2. der **Zeitrhythmus**: Jede/r kann Jegliches in dem Rhythmus, in der Geschwindigkeit oder Langsamkeit, in dem Tempo tun, das ihr/ihm und der jeweiligen Sache angemessen ist.

Beides zusammen ergibt Zeit in dem von Marx emphatisch gebrauchten Sinne von **Zeit als Raum menschlicher Entwicklung**.

Aber obwohl wir dank den Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahrzehnte an sich mehr Zeit in diesem Sinne haben müssten denn je, leidet eine große Zahl von Menschen unter mehr **Zeitnot** denn je:

- aufgrund von **Verdichtung der Arbeit** – die am häufigsten, und zwar quer durch alle Berufsgruppen genannte zentrale Veränderung der Erwerbsarbeit in den letzten Jahren;
- bei einem beträchtlichen Teil der Erwerbstätigen aufgrund von, trotz Arbeitszeitverkürzung, **faktischer Arbeitszeitverlängerung** in Gestalt von Überstundenbergen spezialisierter Facharbeiter, überquellenden Arbeitszeitkonten, auf denen die Plusstunden verfallen, „Arbeiten ohne Ende“ bei hoch qualifizierten Angestellten in so genannter „Vertrauensarbeitszeit“;
- aufgrund von **Flexibilisierung der Arbeit** und dem damit entstehenden Koordinierungsaufwand im Alltag einschließlich der Ausweitung von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit, die dem Bio- und Sozialrhythmus widerspricht und die formal vorhandene freie Zeit ungenießbar macht.
- aufgrund der Tatsache, dass durch die Unendlichkeit der Wahlmöglichkeiten bzw. des Wahlzwangs inzwischen auch **Konsum und Freizeitbetätigung in zeitaufwändige Arbeit** ausarten;
- aufgrund der relativen **Unkoordiniertheit** der verschiedenen Zeittaktgeber Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung, Schule, Einkaufen, Ämter, Praxen, Vereine, Freizeiteinrichtungen etc.¹.

¹Mütter schulpflichtiger Kinder sind hierunter die Hauptleidtragenden; Helga Krüger hat sie einmal sehr treffend die „Transportbänder der Nation“ (2000) genannt.

Aufgrund dieser Entwicklungen leiden die Einen, überwiegend Berufstätige, unter permanentem Zeitmangel, einem **zu Wenig an frei verfügbarer Zeit**, was sich in den derzeit vermutlich verbreitetsten Alltagstopoi: „ich bin im **Stress**“ oder „ich hab‘ keine Zeit“ ausdrückt. Stress ist in den letzten Jahren zur häufigsten psychisch-sozialen Belastung am Arbeitsplatz geworden; neuesten Untersuchungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002) zufolge leidet 1/3 aller Beschäftigten unter Stress. Gleichzeitig leiden Andere, insbesondere arbeitslos Gewordene, häufig an einem **Zuviel an Zeit**, die leere, tote Zeit bleibt; die nicht sinnvoll gefüllt werden kann, weil sie aus dem gesellschaftlichen Anerkennungs-zusammenhang herausfällt, der hierzulande nach wie vor überwiegend durch die Beteiligung an Erwerbsarbeit definiert ist, und weil nur wenige Menschen über die Möglichkeit verfügen, sich andere Anerkennungs-quellen zu verschaffen.

Darüber hinaus gibt es auch noch eine dritte Variante von Zeitnot. Sie besteht darin, dass eine große Zahl von Menschen, zu denen v.a. Hochqualifizierte zählen, die in ihrer Berufsarbeit durchaus auch Erfüllung finden, den Zwang zur Ökonomisierung von Zeit derart verinnerlicht haben, dass sie Schwierigkeiten haben, mit freier Zeit, selbst wenn sie sie denn haben, etwas Vernünftiges anzufangen, weil das Gefühl des **inneren Getriebenseins**, des Nicht-Innehalten-Könnens, sie nicht mehr verlässt.

Diese Formen von Zeitnot existieren nicht einfach objektiv. Die Menschen leiden an ihnen. Eine Vielzahl physischer, psychischer und sozialer **Symptome**, angefangen bei der Zunahme von Magengeschwüren, Herzkreislauferkrankungen, Schlafstörungen, Nervosität über den zunehmenden Gebrauch von Beruhigungs- und Aufputzmitteln und Alkoholismus im Betrieb, über Mobbing und zunehmend beklagte häusliche Absenz und Unzuverlässigkeit von LebenspartnerInnen bis hin zu Rückzug und Vereinsamung aufgrund von sozialer Scham oder Inkompatibilität der Arbeitszeiten mit den Zeiten organisierter Geselligkeit weisen darauf hin.

Gleichzeitig bildet dieses **Leiden** aber auch den **Rohstoff**, aus dem die **Träume** sind: die Träume von Zeitfülle (die um sich greifende Redeweise vom „Zeitwohlstand“ als Pendant des materiellen Wohlstands ist ein Indiz dafür), von Eigenzeit, von Zeit für sich, von sinnvoller Arbeit, auch überhaupt erst einmal Arbeit, vom Abschalten können, vom ganz im Hier und Jetzt Sein, von Zeit haben für all das, was man immer schon einmal machen wollte, sei es endlich mal ein Buch am Stück lesen, oder malen, ausgiebig reisen oder einfach Zeit haben für Kinder, Mann oder Frau, für Freunde.

Eine Vielzahl von Indizien in der Entwicklung der Arbeitszeit – wie der Alltagsgestaltung der letzten Jahre – deutet auf die Virulenz und teilweise auch bereits Realitätsmacht dieser Träume hin:

- Außer dem erst beginnenden Diskurs um Zeitwohlstand ist es v. a. der Wunsch nach **Zeitsouveränität**, nach Nutzung der erwerbsarbeitsfreien Zeit nach eigenen Bedürfnissen und Rhythmen, der sich in unendlich vielen alltäglichen Arbeitszeitkonflikten um die Lage der individuellen Arbeitszeit manifestiert und in vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung im Betrieb (zu Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, individueller Arbeitszeitverkürzung etc.) seinen Niederschlag gefunden hat.
- Die zunehmende Bedeutung von **Sabbaticals**, d. h. blockweisen Freizeiten zwischen ein paar Wochen bis zu ein paar Jahren. Das was Beamte immer schon konnten (bis zu 9 Jahre), sich beurlauben lassen zu Zwecken der Kinderbetreuung, der Weiterbildung, der Forschung, langer Reisen, wird zunehmend auch von anderen Beschäftigten nachgefragt und genutzt, insbesondere Hochqualifizierten, die ihre Mehrarbeit besser am Stück als täglich oder wöchentlich in Freizeit ausgleichen können.
- Die enorme Zunahme von **freiwilliger Teilzeitarbeit**. Bei aller berechtigten Kritik an der Nicht-Existenzsicherung durch die meisten Teilzeitarbeitsverhältnisse, an der erzwungenen Freiwilligkeit der zu 83 % von Frauen ausgeübten Teilzeitarbeit durch die spezifisch westdeutschen nur halbtägigen Kinderbetreuungs- und Schulzeiten

und an der Fortschreibung traditioneller Geschlechtsrollenmuster² durch Teilzeitarbeit können wir nicht ignorieren, dass es seit Jahren immer mehr Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen gibt als angeboten werden, dass die Übereinstimmung von Arbeitszeitwunsch und tatsächlicher Arbeitszeit bei den halbtags Beschäftigten am größten ist (s. H. Stück, 1999, 145) und dass in Betrieben, wo individuelle Teilzeit, d. h. Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, über Betriebsvereinbarungen angeboten wird, davon reger Gebrauch gemacht wird. Ein Umstand, dem das Teilzeitgesetz der rot-grünen Koalition von 2001 Rechnung getragen hat; die Tatsache, dass die Unternehmer gegen dieses Gesetz Sturm gelaufen sind, deutet darauf hin, dass es eher einem verbreiteten Beschäftigtenwunsch und nicht so sehr den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmer entgegenkommt. Ähnliches lässt sich bei Altersteilzeit feststellen, die sich in den letzten Jahren zu einem regelrechten Renner in den Betrieben entwickelt hat und wo die Nachfrage der Beschäftigten das Angebot der Arbeitgeber fast immer übersteigt.

- Ein ganz wesentlicher Indikator für die Virulenz von Wünschen nach einer anderen Verteilung von Arbeits- und Lebenszeit ist die Thematisierung des Problems der (Un-)**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Es ist kein Zufall, dass sämtliche Parteien im letzten Wahlkampf Familienpolitik mit entsprechenden Vorschlägen an prominenter Stelle zum Thema gemacht haben, bis hin zum jüngsten Vorschlag der wieder gewählten rot-grünen Koalition, für eine Kinderbetreuung wenigstens von 20 % der unter 3-Jährigen sorgen zu wollen. Dadurch, dass immer mehr Frauen erwerbstätig werden und auch stabil bleiben wollen, gleichzeitig bei jungen Frauen der doppelte Lebensentwurf mit Beruf und Kindern der dominante geworden ist und in jüngster Zeit auch zunehmend junge Väter am Aufwachsen ihrer Kinder teilhaben wollen, prallen die Zeitanforderungen und –logiken von Erwerbsarbeit und Familienarbeit (was neben Hausarbeit v. a. Sorge-, Beziehungs- und Erziehungsarbeit umfasst) in einer qualitativ

²Der von Birgit Pfau-Effinger (1994) so genannten „modernisierten Versorgungerehe“ mit einem vollzeiterwerbstätigen Mann und einer teilzeiterwerbstätigen und in der restlichen Zeit sich um Haushalt und Kinder kümmernden Frau.

neuartigen Härte aufeinander. Gleichzeitig macht die Angewiesenheit des Kapitals auf qualifizierte Arbeitskraft gerade von Männern und Frauen im Familiengründungsalter es an dieser Stelle zu Konzessionen geneigt. In vielen Großunternehmen mit einer modernen Personalpolitik werden inzwischen Maßnahmen zur so genannten „**work-life-balance**“ praktiziert, die von familienfreundlichen Arbeitszeiten und Urlaubsplanungen über weitergehende Elternzeitregelungen, Anbindung von Erziehungsurlaubenden an den Betrieb, Telearbeit, Kinderbonuszeiten, Freistellung zur Pflege von Angehörigen bis hin zur betrieblichen Unterstützung von Kinderbetreuung gehen (die Liste ließe sich noch erheblich erweitern, s. Cyriax, 2002). Auch wenn das primäre Motiv der Unternehmen bei solchen work-life-balance-Strategien das an der reibungslosen und qua von Sorgen Entlastetsein und Motiviertheit besonders effektiven Nutzung ihrer qualifizierten Arbeitskräfte ist, ist das Kapital doch ein Stück weit gezwungen, auf die Wünsche an Arbeitszeitgestaltung dieser seiner Arbeitskräfte einzugehen, die aus Zeitanforderungen und Zeitlogiken resultieren, die jenseits des Betriebs liegen.

- Symptomatisch in diesem Zusammenhang scheint uns auch zu sein, dass auf dem **Zukunftskongress der IG Metall** im Juni 2002 zum ersten Mal in der Geschichte dieser Männergewerkschaft die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen breiten Raum auf allen Ebenen einnahm und die entsprechende Arbeitsgruppe zum Thema praktisch 50 : 50 mit Männern und Frauen besetzt war, die vehement existenzsichernde Arbeitszeitverkürzung und –gestaltung für Erziehende und Pflegende, Männer wie Frauen gleichermaßen forderte (IG Metall Sept. 2002).
- Auf einer anderen Ebene ein Indiz für die Virulenz von Wünschen nach einer anderen Verteilung von Arbeitszeit lässt sich darin sehen, dass im alltäglichen häuslichen Geschlechterkampf, der ja bekanntlich in letzter Zeit immer häufiger zu Scheidung bzw. Trennung führt, die **Auseinandersetzung um die Hausarbeit** eine zentrale Rolle spielt. Die Auseinandersetzung um die gerechte Verteilung von Zeit für Erwerbsarbeit wie für Hausarbeit und ggf. Sorgearbeit zwischen den

Geschlechtern spitzt sich in dem Maße zu, wie Männer und Frauen gleichermaßen und mit gleichen Ansprüchen erwerbstätig werden. Wesentlicher Hemmschuh einer gerechten Verteilung ist dabei die zu lange Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden mit ihren faktischen Überwucherungen auf 45, 50 oder gar 60 Stunden (s. Glißmann/Schmidt, 2000).

- Als ein letztes Indiz für die Virulenz der Träume von einem anderen Umgang mit der Zeit wollen wir die anhaltende Konjunktur von **Entspannung- und Meditationstechniken** (überwiegend dem ostasiatischen Kulturkreis entlehnt) und das Boomen der **Wellnessindustrie** anführen. Ob es sich um autogenes Training, Yoga oder Tai Chi, Sauna aller Arten, Ayurveda oder sonstige Massageformen handelt, immer geht es darum, mithilfe dieser Techniken die innere Gehetztheit, das subjektive Korrelat der dominanten Ökonomisierung von Zeit, abzulegen und zu einem eigenen, nicht mehr fremdbestimmten, Rhythmus im Umgang mit den Dingen, mit anderen und mit sich selbst zu finden.

Nach diesen Indizien allgemeinerer Art wollen wir nun im Folgenden anhand vorliegender Untersuchungen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen vorstellen, inwiefern die Zeitwünsche und Zeitnöte von Beschäftigten Anknüpfungspunkte für die Umsetzung von Arbeitszeitutopien bieten können.

Zunächst die der **Teilzeitbeschäftigten**:

Unter den aktuellen Rahmenbedingungen sind es in Deutschland überwiegend Frauen, die die Verantwortung für Haus-, Familien- und private Sorgearbeit übernehmen. Angesichts einer desolaten Lage in der öffentlichen Kinderbetreuung stellt die Reduzierung der Arbeitszeit für Frauen meist die einzige Möglichkeit dar, ihre Erwerbstätigkeit trotz Familiengründung aufrechtzuerhalten. Teilzeitarbeit gilt in Deutschland somit als ein frauenspezifisches Beschäftigungsverhältnis: 2000 waren 83 % **der Teilzeitbeschäftigten Frauen** (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Die **Teilzeitquote von Frauen** stieg von rund 30 % in

1985 auf **45 %** in 2000 an; die Quote **der Männer** ist zwar ebenfalls angestiegen, liegt jedoch noch immer bei nur **10 %** (Bach 2002: 18). Während Frauen Teilzeitarbeit in der Mehrzahl zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben nutzen, arbeiten männliche Teilzeitbeschäftigte überwiegend während des Ein- oder Ausstiegs aus dem Erwerbsleben bzw. parallel zu einer Weiterbildung in reduzierter Form.

Ein Problem der Teilzeitbeschäftigung ist ihre mangelnde Absicherung: Etwa ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet unterhalb der Sozialversicherungsgrenze und erhält insofern keine Absicherung; für den Rest gilt eine verminderte Absicherung, die sich vor allem im Rentenalter negativ auswirkt. Gerade in den Wirtschaftsbereichen mit einem hohen Frauenanteil sind die Einkommen bereits so niedrig, dass eine Arbeitszeitverkürzung unmittelbar die Existenzsicherung bedroht. Teilzeitarbeit ist somit noch immer ein Beschäftigungsverhältnis, das überwiegend als „Zuverdienst“ gilt und einen „Familienernährer“ voraussetzt. Vollzeitarbeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau stellt somit unter den gegebenen Bedingungen in Deutschland das dominante Modell der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ dar.

Teilzeitbeschäftigte wünschen sich zu einem **Großteil eine Beibehaltung ihrer reduzierten Arbeitszeiten**: In Westdeutschland wollen 87%, in Ostdeutschland immerhin 61% weiterhin teilzeit arbeiten und ihr Stundenvolumen höchstens um 2,5 Stunden erhöhen. Dennoch möchte eine Gruppe von Beschäftigten auch ihre Arbeitszeit aufstocken: Der Wunsch nach einer Vollzeitarbeit ist allerdings lediglich im Osten besonders stark ausgeprägt. 39% wollen lieber Vollzeit arbeiten – im Westen sind es 13% der aktuell Teilzeitbeschäftigten (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 107). Daraus ergibt sich eine Nachfrage von 440.000 Vollzeitarbeitsplätzen.

Die Vollzeitbeschäftigten

Das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ und die damit verbundenen Absicherungen in der Sozialversicherung orientieren sich an der tariflich

vereinbarten Dauer einer Vollzeit-Tätigkeit. Vollzeitbeschäftigung ist in Deutschland jedoch eine „männliche“ Beschäftigungsform, während Frauen in größerem Umfang teilzeit arbeiten. Der Frauenanteil an Vollzeitbeschäftigung lag in den 90er-Jahren bei lediglich 34 Prozent (Bach 2002).

8% der Vollzeitbeschäftigten können sich vorstellen, vorübergehend oder dauerhaft **teilzeit zu arbeiten**: Ein Wunsch, der in Westdeutschland mehr AnhängerInnen findet und generell bei mehr Frauen als Männern auf Zustimmung trifft (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 108). Das Volumen der **gewünschten Stundenreduzierung liegt bei** diesen Beschäftigten bei **rund 30%**: Sie arbeiten durchschnittlich 39,1 Stunden, würden hingegen gern teilzeit im Umfang von 27,1 Stunden arbeiten (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 110)³.

Noch eindeutiger weist eine Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auf die Potenziale kürzerer Standardarbeitszeiten hin (Bielenski/Bosch/Wagner 2001): Im europäischen Durchschnitt wünschen sich die Beschäftigten eine um 4,5 Stunden geringere Wochenarbeitszeit. Die Wunscharbeitszeit entspräche dann einer 34,5-Stunden-Woche. In **Deutschland** wünschen sich der Studie zufolge **Frauen 30,1 Stunden, Männer 36,8 Stunden** – ein Indiz der anhaltenden Schiefelage in der privaten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Für Deutschland weisen die ForscherInnen deshalb insgesamt ein „Ideal“ von **33,7 Wochenstunden** aus.

Konsequenzen aus der Flexibilisierung der Arbeitszeit

Ergebnisse aus der Forschung verweisen bereits seit Jahren darauf, dass die so genannte „Normalarbeitszeit“, d.h. eine regelmäßig, tagsüber montags bis freitags ausgeübte Vollzeittätigkeit, die in der Lage nicht variiert, nur noch für eine Minderheit (14%,) der abhängig Beschäftigten gilt (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Neben einer Zunahme

³Auch Kurz-Scherf konstatiert eine beachtenswerte Akzeptanz einer individuellen Arbeitszeitverkürzung: Durchschnittlich 22 Stunden pro Woche erscheinen den von ihr Befragten wünschenswert, doch nur, wenn man sich eine solch signifikante Verkürzung der Arbeitszeit finanziell auch leisten kann (Kurz-Scherf 1995: 146). Immerhin sind jedoch 42% der befragten BerlinerInnen bereit, auf 5% und mehr ihres Einkommens zu verzichten, wenn dadurch die Arbeitslosigkeit abgebaut werden könnte (ebd.: 120).

hiervon abweichender – und daher als „flexibel“ bezeichneter – Arbeitsverhältnisse lässt sich aktuell eine neue Qualität in der Arbeitszeitentwicklung ausmachen: In Ergänzung zu den traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit wie Teilzeit-, Gleitzeit-, Schicht- und Wochenendarbeit fordern Unternehmen einen noch stärker an die Marktrhythmen und Auftragszyklen angepassten Personaleinsatz. Sie verwalten geleistete Mehrarbeit und „Minusstunden“ auf Arbeitszeitkonten, die je nach konkreter Regelung von Beschäftigten und Arbeitgeber ‚abgerufen‘ werden können. Nach Angaben einer repräsentativen Befragung für Nordrhein-Westfalen führen inzwischen 40% aller Beschäftigten ein solches Konto (Bauer/Groß/Munz/Sayin 2002). Anstelle des Tages, der Woche oder des Monats werden bei dieser zweiten Flexibilisierungsstufe das Jahr und das Erwerbsleben die zentralen Bezugsgrößen individueller Arbeitszeiten.

Flexible Arbeitszeiten wie Schicht-, Wochenend- und Überstundenarbeit haben in den letzten Jahren zugenommen⁴.

Vergleicht man tatsächliche, vertragliche und gewünschte Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten, so fällt die Diskrepanz zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit auf. Die Potenziale einer Arbeitszeitreduzierung liegen hier in der **Reduzierung von Mehrarbeit** und sind bei allen beruflichen Statusgruppen anzutreffen. Überstundenarbeit wird meist nur aufgrund von betrieblichen Belangen und Leistungsdruck (68%) und nicht – wie häufig angenommen – aus Einkommensgründen (6%) akzeptiert (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000). Bei **Alleinstehenden** liegen die **gewünschten Arbeitszeiten knapp zwei Stunden unter den tatsächlich geleisteten**. Bei Beschäftigten, die **mit dem Ehepartner bzw. mit Familie** zusammenleben, sind es sogar **3,5 bzw. 2,4 Stunden** (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 180) – ein Indiz für den hohen Stellenwert von gemeinsamer Freizeit und die Chance, diese Präferenzen für eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zu nutzen.

⁴Schicht- und Nachtarbeit hat im Vergleich zu 1995 um 5%, Samstagsarbeit um 3% und Sonntagsarbeit um 6% (im Vergleich zu 1989) zugenommen (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 14f.). Eine deutlichere Zunahme zeigt sich bei der Überstundenarbeit: 56% der Beschäftigten leisteten 1999 regelmäßig Überstunden; nur vier Jahre zuvor lagen die Anteile 10 (bzw. 1989 13) %-Punkte niedriger.

Vor allem das Wochenende hat (nicht nur) für erwerbstätige Eltern nach wie vor eine herausgehobene Bedeutung und gilt als der Zeitraum, an dem Zusammenleben stattfinden kann und spontane Aktivitäten möglich sind. Zwar hat im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Krise die Akzeptanz von Arbeitszeiten zu so genannten „unsozialen Zeiten“ zugenommen, doch wollen rund zwei Drittel der Beschäftigten, die regelmäßig am Samstag und/oder Sonntag arbeiten, dies deutlich reduzieren oder ganz aufgeben.

Das **Normalarbeitsverhältnis** und die daran gekoppelte **Vollzeitarbeit** hat nach wie vor einen **hohen Stellenwert** für die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten. Nicht nur aufgrund finanzieller und sozialversicherungsrechtlicher Absicherungen gilt es als Orientierungsgröße, sondern auch für die Bemessung von Anforderungen im Erwerbsleben und für die Teilhabe an kollektiven Erfahrungszusammenhängen. Studien über Teilzeitbeschäftigte und Erwerbslose zeigen immer wieder, wie eine reduzierte oder versagte Teilhabe an Erwerbsarbeit zu verringerten gesellschaftlichen Partizipationschancen führt. Abweichungen werden sanktioniert.

Vor diesem Hintergrund ist es kaum verwunderlich, dass sich das Gros der Beschäftigten weiterhin an der Vollzeit-Norm orientiert und sich auch in wissenschaftlichen Befragungen am konkret Umsetzbaren orientiert. Betriebliche Hindernisse werden entsprechend auch als ein zentraler Hinderungsgrund kürzerer Arbeitszeiten genannt.

Für die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten sind jedoch auch die **erfahrenen Arbeitszeitrealitäten** maßgeblich: Wer bereits kürzer gearbeitet hat, präferiert häufig weiterhin eine Arbeitszeit unterhalb der Vollzeit. Dies zeigen nicht nur die repräsentativen Daten des ISO Köln (s.o.), sondern auch qualitative Studien zur Akzeptanz kürzerer Arbeitszeiten: Die Untersuchung der **Vier-Tage-Woche bei der Volkswagen AG** hat in diesem Zusammenhang gezeigt, dass erst die Erfahrung mit einer verlässlich verkürzten Arbeitszeit, deren Lage die Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt, die anfängliche Skepsis gegenüber einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht ablöste und

Freizeit und Erwerbsarbeit in ein neues Verhältnis rückte. Der kollektive Charakter des Modells bot in diesem Fall erstmals männlichen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne – wie von teilzeitbeschäftigten Männern bekannt – unter Legitimationsdruck zu geraten und eine Art „Sonderfall“ zu werden, dessen Verhalten entsprechend sanktioniert wird (Jürgens/Reinecke 1998; Jürgens 2002).⁵

Auch die Untersuchung des **Beschäftigungsförderungs-Tarifvertrags in der Niedersächsischen Metallindustrie** weist auf die große Bedeutung konkreter Erfahrung hin: Das Modell bot Beschäftigten nicht nur eine Prämie zur Kompensation des Einkommensverlusts, sondern auch die Möglichkeit, eine Arbeitszeitverkürzung *befristet* auszuprobieren.⁶ Die Rückkehr auf den Vollzeitarbeitsplatz wurde garantiert (Mehlis/Reinecke 2002).⁷

Will man also in der arbeitspolitischen Strategie an Utopien anknüpfen, die eine kürzere kollektive Arbeitszeit vorsehen, müssen diese Erfahrungen als ein zentraler Bestandteil berücksichtigt werden.

Neben der Erfahrung mit kürzeren Arbeitszeiten können auch neue **Konflikte um die Zeit** Hinweise auf Arbeitszeitutopien geben:

Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten beobachten wir aktuell eine enorme Bedeutungsaufladung der Arbeitszeitfrage. Als von Jürgen Rinderspacher Mitte der 80er-Jahre der Begriff „Zeitwohlstand“ im Kontext einer „Ökologie der Zeit“ eingeführt wurde, zweifelten viele an diesem Versuch, die bislang auf materielle Güter fixierten Wohlstandskonzepte auf das Thema „Zeit“ anzuwenden. Der Ansatz zeigt jedoch, dass sich mit dem längeren Jahresurlaub, den Feiertagen, dem Feierabend und dem arbeitsfreien Wochenende **„Zeitinstitutionen“** in unserer Gesellschaft

⁵ Die Präferenz kürzerer Arbeitszeiten hängt maßgeblich vom verfügbaren Einkommen ab. Für allein erziehende Eltern gilt sie z.B. nur eingeschränkt: Das ohnehin geringe Familieneinkommen lässt hier eine Stundenreduzierung aus finanziellen Gründen meist nicht zu, obwohl der Bedarf an freier Zeit in dieser Lebensform besonders groß ist.

⁶ Durch die Zahlungen aus diesem Fond beträgt der effektive Einkommensverlust monatlich nur rund 20 EURO für eine Arbeitszeitverkürzung um 7 Wochenstunden. Die Forderung, diese gezahlte Prämie von Steuer- und Sozialabgabepflicht zu befreien, ist bislang ebenso gescheitert wie die Fortführung des Modells insgesamt. Die Bundesregierung hat es bisher versäumt, Rahmenbedingungen und finanzielle Unterstützung für dieses Modell zu schaffen.

⁷ Es waren überproportional viel weibliche Beschäftigte, die dieses Modell nutzten und dadurch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitrugen.

etabliert haben, die in Verbindung mit materieller Prosperität für breite Bevölkerungsschichten zu einem erstrebenswerten Wohlstandsmodell geführt haben. Für Beschäftigte mit Kindern – und besonders für allein erziehende Eltern – sind solche kollektiven Zeitinstitutionen wie arbeitsfreier Abend und arbeitsfreies Wochenende wichtige Bezugsgrößen, da sich Schul- und Kindergartenzeit hieran orientieren. Sie gehören, wie qualitative Studien zeigen, zu den konkreten Utopien der Menschen und spiegeln sich in den Arbeitszeitpräferenzen wider (s.o.). (Darüber hinaus erleichtern kollektive Freizeiten den alltäglichen Abstimmungsbedarf und geben einen Freiraum für gemeinsame Aktivitäten – nicht nur in der Familie. Stehen solche Bezugspunkte nicht mehr zur Verfügung, steigt auch der Rechtfertigungsdruck, wenn Beschäftigte zu bestimmten Zeiten nicht arbeiten wollen: Ein erwerbsfreies Wochenende wird dann begründungspflichtig.)

Während bei den traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit wie Schicht- und Wochenendarbeit vor allem die Lage der Arbeitszeit variiert, zeichnen sich nun die neuen Flexibilisierungsinstrumente durch eine stärkere Varianz in der Lage *und* Dauer der Arbeitszeit aus, wie z.B. Arbeitszeitkonten, Blockfreizeiten und Vertrauensarbeitszeit. **Arbeitszeitkonten** haben inzwischen eine große Verbreitung. Sie bieten – abhängig von den konkreten Vereinbarungen – sowohl Beschäftigten als auch dem Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitszeiten besser an private Zeitbedürfnisse bzw. Produktions- und Marktrhythmen anzupassen.⁸ Doch liegt all diesen Modellen eine **Ambivalenz** zugrunde:

Grundsätzlich können Arbeitszeitkonten von Beschäftigten als flexibles Instrument genutzt werden, um Verantwortung für Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen. Auch bei Vertrauensarbeitszeit und

⁸ Einige empirische Projekte zu diesem Thema werden demnächst abgeschlossen: In einer qualitativen Erhebung haben wir abhängig Beschäftigte in unterschiedlichen Branchen und Qualifikationsstufen zu ihren Erfahrungen mit Blockfreizeiten befragt. Die Bandbreite von ArbeiterInnen im Industriebetrieb bis hin zu ‚High Potentials‘ in der Softwareentwicklung soll uns Aufschluss darüber geben, wie unterschiedliche Formen von Arbeit zeitlich organisiert werden und wie die Beschäftigten mit den Anforderungen umgehen (Kooperationsprojekt Eberling/Hielscher/Hildebrandt/Jürgens). Aktuelle Ergebnisse zu Blockfreizeiten und Sabbaticals liefert eine Studie des WSI (Klenner/Pfahl/Reuyß); eine qualitative Studie zum Umgang mit Sabbaticals hat Siemers (Universität Bremen) erstellt. Zu Vertrauensarbeitszeit läuft ein Projekt an der TU München (Böhm/Herrmann/Trinczek).

Teleheimarbeit sind Spielräume für eine bessere, nicht nur zeitliche, Abstimmung der Lebensbereiche gegeben. Die Entnahme von angesammelten Stunden für längere Blockfreizeiten oder Sabbaticals ist zwar für die alltägliche Familienarbeit meist nicht hilfreich, kann aber dazu verhelfen, sich phasenweise intensiver der Familie zu widmen: z.B. bei Krankheit eines Kindes, in schwierigen Etappen wie Einschulung und Ortswechsel oder für die Versorgung und Begleitung sterbender Angehöriger. Solche Formen zeitlicher Souveränität gehören zu den Arbeitszeitwünschen abhängig Beschäftigter. In aktuell laufenden Forschungsprojekten deutet sich jedoch an, dass solche „kurzen Ausstiege“ meist nicht für die alltägliche oder ‚besondere‘ Familienarbeit, sondern eher für mehr individuelle Freizeit, für Weiterbildung oder andere Tätigkeitsformen verwendet werden. Die Modelle bieten insofern die Möglichkeit, sich für kurze oder längere Zeiträume vom Erwerbsleben zu distanzieren und dabei Erfahrungen zu sammeln, die – wie wir aus der Erforschung von Arbeitszeitverkürzung wissen – die Bewertung von Erwerbsarbeit und außerbetrieblichem Leben beeinflussen können. Auch sind bei Blockfreizeit – sofern diese regelmäßig und planbar stattfindet – potenziell veränderte Arbeitsteilungsmuster innerhalb der Familie möglich (s. Klenner u.a.). Auf der anderen Seite liegt diesen Arbeitszeitmodellen jedoch stets die Gefahr einer weitergehenden Beanspruchung der Beschäftigten seitens der Betriebe zugrunde:

Ein wesentliches Problem ist die **Mitbestimmung** über die Lage und Dauer der Arbeitszeiten. Im Unterschied zu den älteren Gleitzeitmodellen dienen flexibilisierte Arbeitszeiten heute in erster Linie der Anpassung an ökonomische Interessen des Betriebes. So leisten die Beschäftigten abhängig von Saison oder Produktzyklen und oft mit kurzen Ankündigungsfristen Mehrarbeit, die dann in absatzschwächeren Phasen durch Freizeit ausgeglichen werden soll. Flexible Zusatzstunden sind daher nur für diejenigen Beschäftigten zu bewältigen, die keinen verbindlichen außerberuflichen Anforderungen unterliegen. Auch die Entnahme von Plusstunden kann aus Beschäftigtensicht problematisch sein: Sind hierfür bestimmte Zeitkorridore vorgegeben, die weder in die Schulferien noch in die Urlaubszeiten des Partners oder die

Sommermonate fallen, ist das Abbummeln von Plusstunden häufig unbeliebt. Qualitative Befragungen haben zudem ergeben, dass die **Verlässlichkeit der Arbeitszeit** eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung von Zeitwohlstand ist (vgl. Jürgens/Reinecke 1998; Hielscher/Hildebrandt 1999; Promberger u.a. 2002). Vor allem Eltern haben einen größeren Synchronisationsaufwand, da sie ihre Erwerbstätigkeit und ihre Freizeitgestaltung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Unterstützung aus dem privaten Umfeld anpassen müssen. Verbindliche Arbeitszeitregelungen haben daher auf der Wunschliste erwerbstätiger Elternpaare Priorität. Die kurze Skizze der möglichen Chancen und Risiken flexibilisierter Arbeitszeiten verweisen auf den hohen Stellenwert der konkreten Regulierung der Modelle. Grundsätzlich steht die Möglichkeit offen, diese Instrumente so zu gestalten, dass beide Seiten – ArbeitnehmerInnen wie auch Unternehmen – zeitliche Flexibilität für ihre jeweiligen Belange erhalten.⁹ Utopien der Beschäftigten richten sich somit nicht nur auf die Dauer von Arbeitszeit, sondern vor allem auf eine stärkere Teilhabe und Mitsprache bei der Lage und Gestaltung. Weitet sich die Flexibilisierung jedoch derart aus, dass solche Fragen der Mitbestimmung immer mehr vernachlässigt werden, kann auch die Dauer der Arbeitszeit an Relevanz gewinnen: Als Kompensation für eine hochflexible Arbeitszeit kann eine Reduzierung des Arbeitsvolumens an Attraktivität gewinnen: nicht nur für Frauen und freizeitorientierte Beschäftigte, sondern auch für den klassischen männlichen Normalverdiener.

Die empirischen Daten verweisen auf eine Wunscharbeitszeit, die eher im Bereich bzw. unterhalb des tariflichen Umfangs liegt, jedoch deutlich unter der tatsächlich geleisteten Stundenzahl. Eine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit wäre insofern ein konsequenter Schritt: Eine tarifliche Norm von 30 Stunden würde dann zwar selbst die Wunscharbeitszeit (33,7 Stunden) der Beschäftigten unterschreiten – real würde hingegen eine faktische Arbeitszeit um die 35 Stunden herauskommen.

⁹ Vgl. hierzu z.B. die Gegenüberstellung von Vor- und Nachteilen in Promberger u.a. (2002: 130).

Aus dem Wissen um die Wichtigkeit einer Norm für die Entwicklung alternativen bzw. utopischen Denkens hat Ingrid Kurz-Scherf vor nunmehr auch schon wieder 15 Jahren die „Skizze eines **phantastischen Tarifvertragsentwurfs**“ zum 6-Stunden-Tag vorgelegt (1987). In 13 Paragraphen verbindet der Tarifvertragsentwurf die Tradition des im Prinzip für alle abhängig Beschäftigten gleichen Normalarbeitstages mit dem Gedanken der überdurchschnittlichen Anrechnung von Arbeitszeiten unter unvermeidbaren besonderen körperlichen und psychischen Belastungen (§ 5)¹⁰ sowie von gesellschaftlich notwendigen außerbetrieblichen Arbeiten, insbesondere der Kindererziehung (§ 8). Eltern von Kindern bis zu 6 Jahren können ihre Arbeitszeit auf 4 Stunden, Eltern von schulpflichtigen Kindern bis zum 12. Lebensjahr auf 5 Stunden wöchentlich bei 75 % Lohnersatz reduzieren, der aus einem von den Tarifvertragsparteien zu bildenden Fonds finanziert wird. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer ab 55 Jahren mit ebenfalls 75 % Lohnersatz (§ 7), bezahlte und unbezahlte Freistellungen (für die Wechselfälle des Lebens, für Fortbildung, für Sabbaticals) (8 §) sowie freiwillige Teilzeitarbeit unterhalb der 6-Stunden-Norm (§ 9) vorgesehen, die allerdings 20 Wochenstunden für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und 10 Stunden für anderweitig Sozialversicherte (z. B. StudentInnen) nicht unterschreiten darf. Nacht- und Wochenendarbeit ist nur in unvermeidlichen Fällen zulässig und wird je nach Lage mit einem Faktor von 1,5 bis 2 auf die Arbeitszeit angerechnet (§ 4, 5). Gleitzeitarbeit und Mehrarbeit sind nur mit Freizeitausgleich und maximal bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 9 und einer wöchentlichen von 40 Stunden zugelassen; dabei wird eine Mehrarbeitsstunde mit dem Faktor 1,5 berechnet. Im Durchschnitt von 2 Monaten muss die tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden erreicht werden (§ 10, 11). Die Erstellung eines betrieblichen Arbeitszeitsystems auf der Grundlage dieses Tarifvertrages hat unter möglichst weitgehender Beteiligung der Beschäftigten (Ermittlung der Arbeitszeitwünsche) und der betrieblichen Interessenvertretung (volle Mitbestimmung) (§ 12), von letzterer auch in Bezug auf den entstehenden Personalbedarf (§ 13) zu erfolgen.

¹⁰Mit einem durch eine paritätisch besetzte betriebliche Kommission festzulegenden Faktor von 1,1 – 1,5.

In eine ähnliche Richtung geht der Vorschlag der **doppelten 25-Stunden-Woche** der Schweizer Sozialdemokratischen Partei. Dieses Modell wurde von der SPS erstmals 1995 zur Diskussion gestellt und sieht eine Förderung von Menschen vor, die maximal 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind und gleichzeitig mindestens 20 Stunden in der Woche einer unbezahlten gesellschaftlichen Arbeit nachgehen; dies kann die Betreuung mindestens eines Kindes unter 16 Jahren sein oder eine unbezahlte öffentliche, ehrenamtliche Arbeit sein. Gleichzeitig sollen Arbeitgeber gefördert werden, die Arbeitsplätze unterhalb der Vollzeitnorm anbieten.

Realisiert werden soll dies durch den **Mechanismus des doppelten Arbeitsbonus**. Dessen eine Seite, der „**Erwerbsarbeitsbonus**“, setzt bei den Arbeitgebern an. Alle Arbeitgeber zahlen 3 % der jeweiligen Lohnsumme in einen Fonds ein, aus dem auf Antrag diejenigen Arbeitgeber eine Rückerstattung erhalten, die Arbeitsplätze unterhalb der Vollzeitnorm anbieten¹¹.

Gleichzeitig sollen Paare und Alleinstehende, wo jede/r Einzelne maximal 30 Wochenstunden erwerbstätig ist und gleichzeitig Kinder betreut oder im Umfang von 20 Wochenstunden ehrenamtlich tätig ist, einen so genannten „**Arbeitsmixbonus**“ (258) von ca. 600 SF pro Person im Monat erhalten, der durch einen 15 %igen Zuschlag auf die einheitliche Bundessteuer finanziert werden soll¹².

¹¹Dazu wird für jedes Arbeitsverhältnis im betreffenden Unternehmen unterhalb der Vollzeitnorm der Abstand zu dieser mit Bonusstunden berechnet. Diese Stunden werden zusammengerechnet und davon die im Unternehmen geleisteten Überstunden gedoppelt abgezogen. Die Bonushöhe für die sich daraus ergebenden Bonusstunden ergibt sich aus der Gesamtsumme der Abgaben aller Unternehmen dividiert durch die Gesamtsumme der gemeldeten bonusberechtigten Stunden (ca. 450 Schweizer Franken pro Stunde) (Nadai, 1999, 257). Für Wochenarbeitszeiten unterhalb von 20 Stunden gibt es keinen Bonus, ebenfalls nicht in Betrieben, wo die betriebsübliche Arbeitszeit über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit liegt. Dafür werden Bonusstunden in Betrieben, in denen die betriebsübliche Arbeitszeit unterhalb der Normalarbeitszeit liegt, doppelt gerechnet. Die Förderung soll solange gelten, bis der gesellschaftliche Normalarbeitszeitstandard bei 30 Wochenstunden angelangt ist.

¹²Die Bundessteuer wird in der Schweiz von allen Haushalten erhoben und macht den wesentlich kleineren Teil (neben den kommunal erhobenen) der direkten Steuern aus. Der Arbeitsmixbonus hätte zur Folge, dass bei niedrigen Einkommen die Einkommens-einbußen aufgrund der kürzeren Erwerbsarbeitszeiten völlig ausgeglichen würden, bei mittleren und hohen entsprechend nur anteilig. Aber selbst in einem Haushalt, wo die Frau bereits 30 Stunden mit einem Einkommen von 3.000 SF arbeitet und der Mann seine mit 7.000 SF vergütete Vollzeitarbeit auf 30 Stunden reduzieren würde, ergäbe sich eine Gesamteinbuße am Haushaltseinkommen von 550 SF (260).

Das Modell der doppelten 25-Stundenwoche ist ein pragmatischer und technisch sofort realisierbarer Vorschlag, eine „kleine konkrete Utopie“, die neben einem Mehr an Zeit für die Einzelnen mit all seinen Implikationen insbesondere zur gerechteren Aufteilung der verschiedenen Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit, Familienarbeit, ehrenamtliche Arbeit) zwischen den Geschlechtern beitragen würde.

Die beiden pragmatischen, vielleicht sogar etwas bürokratisch wirkenden, gleichzeitig inhaltlich aber doch sehr weitgehenden Vorschläge zum 6-Stunden-Tag und zur doppelten 25-Stunden-Woche knüpfen an Gesellschaftsutopien an, wie sie Thomas Morus oder Tommaso Campanella schon zu Beginn der Neuzeit entwickelt haben.

Thomas Morus entwirft in seinem berühmten „**Utopia**“ (1518/1986) eine Gesellschaft, für die ebenfalls der 6-Stunden-Tag konstitutiv ist. Dieser ist möglich, weil

1. alle Gesellschaftsmitglieder arbeiten (86),
2. nichts Überflüssiges, v.a. nichts zu Distinktionszwecken, hergestellt und das Hergestellte pfleglich behandelt wird (88),
3. das Geld als Wurzel aller Übel wie Geldgier, Hochmut, Armut abgeschafft ist und auf der Grundlage systematischer Bedarfsermittlung nach dem Prinzip der Bedarfsdeckung produziert wird (174 f., 98).

Der 6-stündige Arbeitstag ist so organisiert, dass vormittags drei Stunden gearbeitet wird, dann eine zweistündige Mittagspause eingelegt, nachmittags noch einmal drei Stunden gearbeitet wird und nach einem gemeinsamen Abendessen der Abend mit Sport, Spiel, Musik und Gesprächen verbracht wird. Für Interessierte gibt es in den frühen Morgenstunden Vorlesungen aller Art zur geistigen Weiterbildung. Ziel des so organisierten Lebenswandels ist die Luststeigerung durch die Verfolgung naturgemäßer körperlicher und geistiger Vergnügungen: durch die Betätigung aller Sinne, durch Verstandestätigkeit, durch einen rechtschaffenen Lebenswandel, durch das Genießen eines gesunden Körpers (Askese erscheint den Utopiern als etwas völlig Widersinniges).

Zeitlich noch einen Schritt weiter geht **Tommaso Campanella** mit seiner Utopie vom **Sonnenstaat** (1623/1960). Hier soll auf ähnlicher Grundlage: alle arbeiten, alle sind reich, weil sie alles Notwendige haben, und alle sind arm, weil sie Nichts besitzen, nur noch vier Stunden täglich gearbeitet werden. Die restliche Zeit des Tages wird dann mit Lernen, Diskutieren, Lesen, Erzählen, Schreiben, Spaziergehen etc. also geistigen und körperlichen Übungen und Vergnügungen aller Art, verbracht (136).

In allen Gesellschaftsutopien, ob denen der Antike (Platon), der frühen Neuzeit oder denen der utopischen Sozialisten spielte Arbeitszeitverkürzung, d.h. die Befreiung vom Zwang zu einem Übermaß an Arbeit, das keinen Zeitraum mehr lässt zur Entfaltung der menschlichen Sinne und Fähigkeiten, eine zentrale Rolle. Wesentlicher Unterschied zu heute ist allerdings der Umstand, dass damals die Befreiung nur partikular, für Wenige auf der Grundlage von Sklavenarbeit, denkbar war oder rein utopisch blieb, während wir heute mit einer entwickelten Technologie und einem unglaublichen Produktivitätsfortschritt zum ersten Mal in der Geschichte über die **objektive Möglichkeit** verfügen, diese Utopie auch konkret werden zu lassen. Schon in den 80er-Jahren gab es Prognosen selbst von Arbeitgeberseite, die von einem Produktivitätswachstum ausgingen, das die gleiche Warenmenge wie 1982 im Jahre 1990 in etwa 20 % der Arbeitszeit herstellbar machen würde (s. Negt, 1984, 209). Da 1982 noch die 40-Stunden-Woche galt, würde das bedeuten: ein 8-Stunden-Tag pro Woche reicht. Genau in diesem Sinne hat sich dementsprechend schon 1981 **Oswald von Nell-Breuning**, der Begründer der katholischen Soziallehre, geäußert, indem er in einem Interview (mit dem Vorwärts zur Arbeitszeitverkürzung) sagte: „... Ich denke nicht an eine 35-Stunden-Woche, auch nicht an die 24-Stunden-Woche. Ich denke an eine viel weitergehende Arbeitszeitverkürzung. Ich stelle mir vor, dass wir dahin kommen werden, dass zur Deckung des gesamten Bedarfs an produzierten Konsumgütern **ein Tag in der Woche** mehr als ausreicht“ (Vorwärts, 8/1981). Möglich wäre das allerdings

vermutlich nur unter der Voraussetzung, dass alle Rüstungs-, Verschleiß- und sonstige Unsinnproduktion eingestellt würde.

Die vielleicht schönste und konkreteste Arbeits- und Lebensutopie auf der Grundlage heutiger Bedingungen hat **Rolf Schwendter** (1984) ausgearbeitet mit seiner „Reportage aus dem Jahre 2043: **Produktionseinheit Föhrenwald**“. In der Produktionseinheit Föhrenwald werden zwar noch nicht 4 Stunden, sondern 6 Stunden täglich gearbeitet, weil aus ökologischen (Vermeidung von Transportwegen) und kunsthandwerklich-pädagogischen Gründen das Geschirr für den Eigenbedarf auf handwerklicher Basis selbst produziert wird. Die erwachsenen unter den ca. 650 Mitgliedern arbeiten in wechselnden Funktionen von 10:00 bis 13:00 Uhr und nach einer Mittagspause noch einmal von 14:00 bis 17:00 Uhr in den verschiedenen Produktions- und Reproduktionsbereichen von Föhrenwald: Recyclingindustrie mit Düngemittel-, Filmchemikalien- und Kosmetikproduktion (Produktionsplanung, Messwarten-, Reparatur- und Verladetätigkeit); Gewächshäuser und Ackerland (Säen, Ernten etc., z. T. zusammen mit den Kindern); Großküche, Haushalts- und Reparaturzentrum (Kochen, Saubermachen, Reparieren); Schreinerei, Töpferei, Schneiderei, Kinder- und Bildungszentrum (handwerkliche Tätigkeiten und Unterrichten), Medienzentrum (Produktions- und Vertriebsplanung und –koordination mit anderen Produktionseinheiten und dem Planzentralcomputer in Brüssel, Verfolgen der politischen Diskussionen per Kabelfernsehen aus den Vollversammlungen der Abgeordneten der dezentralen Verwaltungswirtschaft des „Sozialistischen Gemeinwesens Westeuropa und Großbritannien“ (196). Neben der rotierenden Arbeit in den verschiedenen Bereichen nimmt die Bildung einen großen Raum in Föhrenwald ein. Einer von 5 Arbeitstagen pro Woche ist Studientag, außerdem gibt es abends und am Sonntag, der Feiertag geblieben ist, Zeit für Arbeitsgruppen und persönliche Studien. Darüber hinaus bleibt in Föhrenwald aber vor allem viel Zeit, um gemeinsam zu essen, zu diskutieren, Musik zu hören, zu feiern, Sport zu treiben und Liebe zu machen. Die vielleicht wichtigste Veränderung durch die Einführung des 6-Studentags in Föhrenwald ist,

dass sich die Häufigkeit in der die erwachsenen Einwohner von Föhrenwald miteinander schlafen, merklich erhöht hat (mehrheitlich noch monogam organisiert, teils in Wohngemeinschaften, teils in Kernfamilien, teils allein lebend; nur eine kleine Minderheit lebt in einer so genannten „Großfamilie neuen Stils“) (200). Der gestiegenen Bedeutung des Geschlechtsverkehrs entspricht die gesunkene Bedeutung des Autoverkehrs. Der Großteil der Autobahnen ist in Bedarfsschienenbahnen umgewandelt worden und die weitgehende Integration von Arbeiten und Wohnen macht den früher enormen Pendelverkehr zum großen Teil überflüssig, was wiederum viel Wegezeiten spart.

Was an dieser Arbeits- und Lebenszeitutopie ins Auge springt, was sie aber auch mit den Utopien von Morus und Campanella verbindet, ist, dass neben der Entfaltung geistiger Fähigkeiten aller Art das Mehr an freier Zeit vor allem zu einer Entfaltung der Sinnlichkeit im umfassenden Sinne führt. Die durch lange Arbeitszeiten (und das ist unter heutigen Bedingungen mit den ganzen Wegezeiten, dem Konsum- und Veranstaltungsstress selbst ein 7-Studentag) erzwungene Askese hat in Föhrenwald wie in Utopia ein Ende und ist einer allseitigen Entwicklung der menschlichen Potentiale, der körperlichen wie der geistigen, der produktiven wie der rezeptiven, gewichen.

Es ist sicher kein Zufall, dass in einer **Zukunftswerkstatt**, die das Forum **„Zeiten der Stadt“** Bremen zu der Frage organisiert hat, wie **Bremen im Jahre 2030** unter Zeitaspekten aussehen sollte, genau dieser Aspekt des Mehr an Sinnlichkeit und Lebendigkeit als Ziel einer neuen Organisation von Zeit die entscheidende Rolle spielte. Bilder von Bremen wurden entworfen mit Sonne, Strand und Bergen, Plätzen mit Bänken, duftenden Blumen, Bäumen und Brunnen, an denen die Menschen sich mit Muße, heiter und gelassen, niederlassen und unterhalten, während die Kinder unbehelligt vom Autoverkehr gefahrlos spielen; Bilder einer **„Lebensoase“**, voller „Lebenslust“ und „ohne Hektik“, in der es „nach Luft und Liebe riecht“, die Menschen „sich Zeit lassen für Beziehungen, Gemeinsamkeiten und Erlebnisse“, die „Beziehungen zwischen den

Geschlechtern verbindlich, erotisch und konkurrenzfrei“ sind, wo die „Alten mit ihrer vielen Zeit“ vorbildlich sind und die „Kinder die Augensterne“ (Bremen, eine zeitbewusste Stadt, 2002).

Das Ausmalen solcher Bilder, in der Wirklichkeit in Ansätzen bereits sinnlich erfahrbarer und in die Zukunft extrapolierbarer Zustände, als Zielpunkte dessen, was mit Arbeitszeitverkürzung erreicht werden soll, ist als Movens einer gesellschaftlichen Bewegung für eine gerechtere Verteilung von Arbeit unerlässlich; andernfalls läuft der Kampf um Arbeitszeitverkürzung Gefahr, genauso ein langweiliger Gegenstand von Tarifaueinandersetzungen zu werden wie Lohnerhöhungen, nur mit weniger Mobilisierungskraft, weil trotz aller Zeitnot doch die Geldnot den meisten Menschen immer noch mehr auf den Nägeln brennt. Es ist sicher kein Zufall, dass die Gewerkschaftsjugend ihre Arbeit unter das Motto „**Her mit dem schönen Leben!**“ gestellt hat und nicht unter das Motto „1 Stunde weniger pro Woche!“ oder „1 Mark mehr pro Stunde!“.

Literaturverzeichnis

- Bach, Hans-Uwe (2002): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg. S. 15-33
- Bauer, Frank / Groß, Hermann / Munz, Eva / Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- Bielenski, Harald / Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2001): Beschäftigung und Arbeitszeit in Europa. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin
- Bosch, Gerhard (2001): Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Qualifikation. In: Personalführung. Heft 10. S. 52-60
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten / Lehndorff, Steffen / Wagner, Alexandra / Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler-Stiftung zur „Zukunft der Arbeit“. Düsseldorf
- Bosch, Gerhard / Wagner, Alexandra (2000): Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. IAT Report 2002-01. Gelsenkirchen
- Bundesmann-Jansen, Jörg / Groß, Hermann / Munz, Eva (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln
- Campanella, Tommaso (1960/1623): Sonnenstaat, in Der utopische Staat, hg. v. K. Heinrich, Reinbek
- Cyriax, Krista (2002): Work Life Balance. Hintergründe-Recherche. Bertelsmann Stiftung / BKK Bundesverband, Gütersloh/Essen
- Ende, Michael (1973): Momo oder die seltsame Geschichte von den Zeitdieben und von dem Kind, das den Menschen die gestohlene Zeit zurückbrachte. Stuttgart
- Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2002): Stress am Arbeitsplatz; www.inqa.de
- Gleißmann, Wilfried / Schmidt, Angela (Hg.) (2000): Mit Haut und Haaren. Der Zugriff auf das ganze Individuum. Reihe „Denkanstöße“ der IG Metall. Frankfurt
- Hielscher, Volker / Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin

- Jürgens, Kerstin / Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin
- Jürgens, Kerstin (2002): Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. Plädoyer für eine nachhaltige Arbeitskraftpolitik. In: Hannoversche Schriften 5. Frankfurt a.M. S. 100-118
- Klammer, Ute / Klenner, Christina / Ochs, Christiane / Radke, Petra / Ziegler, Astrid (2000): WSI-FrauenDatenReport. Berlin
- Krüger-Müller, Helga (2000): in: Angestelltenkammer Bremen (Hg.): Von den NachbarInnen lernen 1 – Kinderbetreuung und Frauenerwerbstätigkeit in Europa, Bremen
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Zeit der Vielfalt - Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin. Berlin
- Kurz-Scherf, Ingrid / Breil, Gisela (Hg.) (1987): Wem gehört die Zeit? Ein Lesebuch zum 6-Stunden-Tag. Hamburg
- Morus, Thomas (1986/1518): Utopia. Frankfurt/Main – Olten – Wien
- Nadai, Eva (1999): Weniger ist mehr. Die Schweiz: Die doppelte 25-Stundenwoche als Modell zur Umverteilung von Arbeit, in H. L. Endl u.a.: teilZeit, Hamburg
- Negt, Oskar (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. Frankfurt/Main
- Pfahl, Svenja / Reuyß, Stefan (2001): Arbeitszeiten und Familienzeiten – Zur Vereinbarkeit verschiedener Zeitrhythmen. In: WSI-Mitteilungen. Heft 10. S. 646-648
- Pfau-Effinger, Birgit (1994): Sozio-kulturelle Grundlagen der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa, in P. Beckmann / G. Engelbrech (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000, BeitrAB 179, Nürnberg
- Promberger, Markus / Böhm, Sabine / Heyder Thilo / Pamer, Susanne / Strauß, Katharina (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin
- Schwendter, Rolf (1984): Produktionseinheit Föhrenwald – Eine Reportage aus dem Jahre 2043. In: Arbeitszeit ist Lebenszeit. Basisbücher Nr. 6. Frankfurt/Main – Olten - Wien
- Seifert, Hartmut (1993): Arbeitszeitverkürzungen neu diskutiert. In: WSI-Mitteilungen. Heft 11. S. 746-751
- Seifert, Hartmut (1994): Möglichkeiten beschleunigter Arbeitszeitverkürzungen. In: WSI-Mitteilungen. Heft 6. S. 370-377
- Statistisches Bundesamt (2001): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus. Wiesbaden
- Steinrücke, Margareta / Spitzley, Helmut / Raasch, Sybille / Mückenberger, Ulrich / Hildebrandt, Eckart (Hg.) (2001): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Berlin

- Stück, Heiner (1988): Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit - Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen, Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen (2.Auflage 1989). Bremen
- Stück, Heiner (1999): Im Wandel der Zeit. Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Angestellten. Hamburg
- Stück, Heiner (1999a): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche der Angestellten im Laufe der Zeit. Veröffentlichung der Angestelltenkammer (2. Auflage 2001 der Arbeitnehmerkammer). Bremen