

Lebenszeit und Arbeitszeit – wohin geht die Entwicklung und welche Konzepte sind denkbar?

Beitrag für den elektronischen Newsletter des Deutschen Studienpreises
der Körber-Stiftung 2007 „Mittelpunkt Mensch“
Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“

Wohin geht die Entwicklung?

- Der öffentliche Diskurs über Work-Life-Balance:
wofür die Lebenszeit funktional sein soll
- Befunde zur Zeitnot und deren Bedeutung für die Lebensqualität
- Zeitnot in Familien
- Prekarisierung des Erwerbsverlaufs und Folgen für den Lebensverlauf
- Warum Väter ihren Wunsch weniger zu arbeiten nicht realisieren
- Der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie

Möglichkeiten und Grenzen lebensphasenspezifischer Arbeitszeitmodelle

- Vorschläge im öffentlichen Diskurs
- Zielvorstellungen
- Sabbaticals
- Lebensphasenspezifische Wahlarbeitszeitmodelle
- Voraussetzungen und Grenzen

In diesem Beitrag geht es zunächst um eine skizzenhafte Bestandsaufnahme, welche Auswirkungen längere und flexiblere Arbeitszeiten auf den *Lebensverlauf* haben. Der Schwerpunkt der Arbeitszeitdiskussion der 90er Jahre – in der Politik wie in der Forschung – lag dagegen auf der *kurzfristigen* Perspektive, nämlich darauf, wie flexiblere Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und Alltag erleichtern oder erschweren. Seit einigen Jahren wird häufiger eine langfristige Sicht auf die „work-life-balance“ im Lebensverlauf, auf Wechselwirkungen zwischen Veränderungen in Arbeitszeiten und Lebensverläufen eingenommen: Welche Arbeitszeitbedürfnisse ergeben sich aus neuen Lebensformen und – verläufen? Und: Wie wirken sich zunehmend diskontinuierliche Erwerbsverläufe auf Lebensverläufe aus? (Blossfeld/ Mills 2004).

Der öffentliche Diskurs über die Work-Life-Balance: wofür die Lebenszeit funktional sein soll

Wenn das Thema „Lebensarbeitszeit“ seit einiger Zeit auf die *öffentliche und politische Agenda* gekommen ist, dann allerdings weniger deswegen, weil von den definitionsmächtigen Akteuren die Bedeutung einer Synchronisierung von Arbeit und Leben für die *Lebensqualität* erkannt wurde.

- Politik und Wirtschaft haben vielmehr mit Berufung auf „Sachzwänge“ des „demographischen Wandels“ und der „Herausforderungen des Standorts Deutschland durch die Globalisierung“ die *Verlängerung der Lebensarbeitszeit* und die *Verkürzung unproduktiver Lebensphasen* auf die Agenda gesetzt. Der Lissabon-Agenda der EU folgend wird die Erwerbsquote v.a. der Frauen und Älteren gesteigert und man orientiert sich dabei an den Vorgaben der USA. Dies fügt sich in das Leitmotiv der Standortdiskussion, die Arbeitszeit auf allen Ebenen zu verlängern und zugleich die Reallöhne zu senken: Angesichts einer faktischen Durchschnittsarbeitszeit von voll Erwerbstätigen von 45,0 Wochenstunden im Jahr 2005 (SOEP und ESSD, 2. Welle) mahnen Politiker, dass sich „die Deutschen ihre extrem kurze Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit nicht länger leisten können.“

Wenn als Modell für neues Wachstum die Verlängerung der Lebensarbeitszeit – am Ende der Biographie auf 67 und mehr Jahre und am Anfang durch frühere Einschulung und kürzere Schul- und Studienzeiten - beschränkt wird, zeigt das, dass in einer der reichsten Nationen der Welt die Folgen der Produktivitätssteigerung, dass die Menschen älter werden, die Bildungsprozesse länger dauern, der Austritt aus dem Erwerbsleben früher erfolgt, nicht als Anlass zur Freude über gestiegene Lebensqualität, sondern als *Anlass zur Sorge* gelten: Alte müssen sich als „Alterslast“ beargwöhnen lassen, Studenten dafür, dass sie so lang studieren usw. Um im Standortwettbewerb zu bestehen, kann es sich die Wirtschaft – so die Sicht der Verantwortlichen - heute weniger denn je leisten, so viele unproduktive Lebensjahre zu finanzieren.

- Ein *zweiter Entstehungskontext* für das Thema Vereinbarkeit von Lebens- und Erwerbsverläufen ist die Beobachtung, dass die stärkere Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu sinkenden Geburtenraten geführt hat. So bringt es die „Durchschnittsfrau“ nur noch auf 1,3 Kinder. In *diesem* Kontext wird eine „work-life-balance“ als *Vereinbarung von Berufsverlauf und Familiengründung* gefasst. Die Zielgruppe sind dabei v.a. deutsche gut ausgebildete Frauen, deren Arbeitspotential besser ausgeschöpft werden soll. Maßnahmen dafür sind die Einführung des Elterngelds, die Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben und der Ausbau der öffentlichen Betreuung für Kinder bis 3 Jahre. Die Politik bekennt sich dabei nicht selten zum funktionalistischen Ansatz, der an die deutschstämmige Bevölkerung als Ressource der Nation denkt - viele Migranten würden ja gern dazu gehören, dürfen es aber nicht. Das Leitmotiv dieser Vereinbarkeitspolitik ist die Sorge, dass der gewünschte Beitrag der qualifizierten deutschen Frauen zum Erwerbsleben („Humanvermögen des weiblichen Bevölkerungsteils als wesentliche Ressource für die ökonomische Entwicklung“, Bertram 2006, 2) mit dem für die deutsche Bevölkerung bislang nur mangelhaft zusammengeht.

So wenig hier über die Familie hinausgehende Zeitwünsche positiver Ausgangspunkt sind, so unumstritten werden in *diesem Vereinbarkeitsideal* von Beruf und Familie die Anforderungen der Berufswelt genommen: Nicht diese muss sich, so der Mainstream, radikal ändern, um Frauen mehr Zeit für sich und für ihre Kinder zu ermöglichen, sondern: Mit vermehrten und flexibler geöffneten Betreuungseinrichtungen der Betriebe und Kinderkrippen und Kitas soll es Müttern leichter gemacht werden, möglichst flexibel bzw. ganztags beruflich verfügbar zu sein. Das dazu passende neue Leitbild – das derzeit auch in der CDU reformiert wird und die Gegenstimmen der alten Leitbildvertreter der katholischen Kirche hervorruft - ist das der karrierebewussten Mutter, die die Anforderungen von Beruf und Familie locker und strahlend auf die Reihe bringt, ein Leitbild, das die Familienministerin in persona verkörpert.

An diesem Punkt stellt sich eine Kernfrage der Arbeitszeitpolitik: *Wollen* wir eine Gesellschaft, in der die Flexibilisierung der Arbeitszeiten (wie die Ausdehnung der Ladenöffnung rund-um-die-Uhr in einigen Bundesländern) durch flexibilisierte Kinderbetreuung gestützt wird, im Extremfall durch Betriebskindergärten, die nachts geöffnet sind? Wird eine 24-hour-economy dann sozialverträglich, wenn sie auch die Infrastruktur der Kinderbetreuung einschließt? Mit der *Zugänglichkeit* von Läden, Behörden und Kinderbetreuungseinrichtungen am Abend und Wochenende wird der Balanceakt Zeit in der Familie kaum leichter. Ein Beispiel dafür ist Ostdeutschland, wo mit der immer noch besseren Versorgung mit Kinderkrippen (40% im Vergleich zu 7%) die Geburtenzahl von 2,2 auf 1,2 abgestürzt ist.

- Schließlich, und das ist der *dritte politische Kontext* der Debatte, denkt man im Zug der Verbreitung von *Arbeitszeitkonten* über neue Verwendungsmöglichkeiten der langfristiger angelegten Zeitguthaben nach. Dazu gehören die Nutzung für die Pflege älterer Familienangehöriger – deren Kosten auf diese Weise privatisiert werden – wie die Nutzung für berufliche Weiterbildung, an deren zeitlichen und finanziellen Kosten sich Arbeitnehmer ebenfalls beteiligen sollen. Das ist eines von vielen Beispielen für die Neujustierung der Grenzen von Arbeits- und Privatleben: Der Arbeitnehmer soll seine gesamte Biographie als Gelegenheit zur Bildung seines *Humankapitals* sehen.

Mit dieser Skizze des öffentlichen Diskurses sind Fallen angesprochen, derer man sich bei einer Neuorganisation der Arbeitszeit im Lebensverlauf bewusst sein sollte. Wenn Arbeitszeit als Bestandteil einer umfassend angelegten *Zeitpolitik* verstanden und aus diesen Fallen herausgeführt werden soll, dann geht es um die Wiedergewinnung der Lebenszeit in einem *offenen Sinn* (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2006). Es geht darum, *Zeit als eigenständigen Wert* zu definieren, unabhängig z.B. von der funktionalistischen Widmung an die Mutterschaft oder die Weiterbildung.

In der zeittheoretischen und –politischen Literatur ist dafür der Begriff *Zeitwohlstand* vorgeschlagen worden (Rinderspacher 2002). Er geht hinaus über eine bessere Allokation oder Verteilung *feststehender* Arbeitszeiten über Tages-, Wochen- und Lebenszeiten. Dagegen wird üblicherweise „work-life-balance“ definiert als Ausbalancieren gegensätzlicher Anforderungen, deren Kriterien nicht in Frage gestellt werden, so dass auch die Frage der Dauer der Arbeit nicht gestellt wird. Folgerichtig mündet ein solches Ideal der Balance entweder in die Vorstellung subjektiver Kompetenzen der Frauen oder Familien für ein Zeitmanagement oder in die Vorstellung einer geschickten *Verteilung von im Prinzip feststehenden Arbeitszeiten über Lebensphasen* (Boulin/ Hoffmann 1999). Wenn Zeitguthaben z.B. erst angespart werden müssen, um im Bedarfsfall entnommen werden zu können, wird das Quantum an Lebensarbeitszeit als fix unterstellt.

Dagegen, so lautet die hier vertretene These, ist eine Vereinbarkeit von Arbeit und Leben nicht ohne eine *drastische Verkürzung der Wochen- und Lebensarbeitszeit* zu haben. Nur dies entlastet den Alltag und das Leben vom *chronischen Zeitdruck*, der sich in bestimmten Lebensphasen wie der „rush hour of life“ (Bertram 2006) noch zuspitzt. Die massiven Verpflichtungen, die sich aus der Familie ergeben, fallen in die Lebensphase zwischen 30 und 45 Jahren, in die gleiche Phase, in der im Erwerbsverlauf ebenfalls die höchsten Leistungserwartungen gestellt werden.

Die Quantität arbeitsfreier Zeit wird hier als ein Indikator für Zeitwohlstand verwendet. Den immerzu neu vorangetriebenen Fortschritt in der Produktivität der Arbeit sollte man danach befragen, in welchem Maß er zur Vermehrung von „disposable time“ (Marx 1857), also von

frei verfügbarer Zeit für persönliche Interessen, für Muße, für die Familie etc. geführt hat. Die Bilanz davon über die letzten Jahrzehnte zeigt für die USA, Japan und für Deutschland ein Auseinanderklaffen zwischen gigantisch gesteigerter Produktivität und bescheidenem Zuwachs an arbeitsfreier Zeit im Alltag (Garhammer 2007). In der Bilanz der Lebenszeit hat sich durch den medizinischen Fortschritt die Lebenserwartung im Schnitt zwar verlängert – wobei die Ärmsten in Deutschland rund zehn Jahre kürzer leben als die Reichsten – und der Eintritt ins Erwerbsleben erfolgt aufgrund längerer Ausbildung, auch aufgrund von Warteschleifen später, wenn überhaupt. Jedoch sind Politik und Wirtschaft eben mit dieser Entwicklung des Verhältnisses von produktiven und aus ihrer Sicht „unproduktiven“ Lebensjahren unzufrieden: So erstaunt es nicht, dass das Institut der Deutschen Wirtschaft die vom BMFSJ angestrebte Verdreifachung der Kinderkrippenplätze damit gutheißt, damit werde eine frühere Einschulung erleichtert und so ein Beitrag zur Konkurrenzfähigkeit geleistet.

Aus der Sicht der betroffenen Menschen ist Zeitwohlstand ein zunehmend wichtiges Element ihrer Lebensqualität. Wertvoller wird dieser Wert, weil Zeit subjektiv knapper wird. Einige

Empirische Befunde zur Zeitnot und deren Bedeutung für die Lebensqualität

*Zeitnot unter voll Erwerbstätigen (> 35 Std.) 1985 – 2005. In Prozent
Alle Erhebungen repräsentativ*

	1991/92 eigene Erhebung	1999 GfK	2004
Habe oft Zeitdruck	25	46	56 Bauer/Munz
Kann nicht richtig ausschlafen (häufiger als die Hälfte der Nächte)	45	49	38 ESSD
SOEP	1985	1991	2005
Personen mit 48 Wochenstd. und mehr in %	21	18	28
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der voll Erwerbstätigen in Stunden	44,8	43,5	45,0

2004: Bauer/Munz 2006, 157 für Beschäftigte, die 41-45 Stunden arbeiten

- Wenn Zeitstress chronisch wird, wenn sich Schlafschulden häufen, wenn Krankheiten nicht auskuriert werden, wird die Gesundheit geschädigt. Diesen Zusammenhang von chronischer Zeitnot und Gefährdung seiner Gesundheit nennt explizit jeder sechste befragte voll Erwerbstätige im Jahr 1999. Gefragt, wofür er „gern mehr Zeit“ hätte, nennt jeder zweite an erster Stelle „mehr Schlaf“ und „Ausruhen“.
- Eine Studie von 2006 über erwerbstätige griechische Männer ergab, dass ihr Risiko, an Herz- und Kreislaufkrankheiten zu sterben, um 64% höher als in der Vergleichsgruppe ist, wenn sie im Unterschied zu ihr keine Gelegenheit zu einem Mittagsschlaf hatten (N = 23.681 gesamte Stichprobe).
- Wenn sich Deutsche im Jahr 2006 nur noch 11,1 Arbeitstage im Schnitt arbeitsunfähig schreiben ließen, wird der Verlust einer weiteren Dimension des Zeitwohlstands deutlich: Die Unsicherheit der Erwerbsquelle, die Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes,

verhindert nicht selten die nötige Erholung und Ärzte berichten, dass sich die Grippeepidemie 2007 so rasant ausbreitet, weil Kranke ihre Viren über den Arbeitsplatz verbreiten.

Zeitnot in Familien

Die UNICEF-Kinderstudie (Innocenti Report 2007) weist für die Lebensbedingungen deutscher Kinder im Vergleich mit 20 anderen Nationen den Rang 11 aus. Überrascht hat die Öffentlichkeit registriert, dass nur 43% der 15-jährigen Schüler „öfter in der Woche Gelegenheit haben, mit ihren Eltern zu sprechen“ im Vergleich zu 63% in der gesamten internationalen Stichprobe und zu 87% in Italien (ebd., 44). Die vorherrschende Einordnung solch irritierender Befunde über das Eltern-Kind-Verhältnis ist, dass dies ein Hinweis auf die mangelnde Motivation und Kompetenz der Eltern ist, sich um ihre Kinder zu kümmern. Man kann dies aber auch als Hinweis auf chronisch gestresste Kinder und Eltern gleichermaßen nehmen: In der Schule wie im Arbeitsleben hat der Zeitdruck durch die Verdichtung der Anforderungen (in Bayern etwa durch das achtklassige G8) zugenommen. Zu Hause setzt sich der Druck auf die Mütter fort, ihre Kinder durch Hausaufgabenbetreuung für den höheren Schulabschluss und Berufsstart zu präparieren.

Eine Folgerung daraus ist, dass Zeitwohlstand alle Akteure in der Familie einschließt, gerade auch Männer und Kinder, Gruppen, die nicht im Kern der öffentlichen Debatte stehen. Die allgemeine Beschleunigung des Lebensverlaufs führt dazu, dass man Kindern immer weniger ihre Kindheit, Jugendlichen ihre Jugend als zweckfreien, autonom zu gestaltenden Entwicklungsraum lässt und ihre Lebenszeit für die Bildung und Nutzung ihres „Humankapitals“ begreift und verplant. Exemplarisch dafür sind die Folgerungen, die aus den PISA-Studien gezogen werden: Die Familie wird als Ort der Produktion des Humanvermögens ins Auge gefasst und Deutschland gebührt dabei im internationalen Vergleich ein Spitzenplatz. Die Politik fordert dafür von Eltern ihren Bildungsbeitrag ein und privatisiert damit auch einen Teil der Verantwortung und Kosten für Bildung, die sie als knappe Kost in ihren Etats kalkuliert.

Eine Zeitpolitik, die hier ansetzt, muss die Zeitnöte aller Akteure und Generationen in der Familie angehen, und zwar auf der Basis der Pluralisierung von Familienformen (Lange/Heitkötter 2007). Sie muss auch Kinder als Adressaten einschließen: Sie äußern den Wunsch nach „verbindlichen Arbeitszeitregelungen“ ihrer Eltern, ein fest planbarer Feierabend und Wochenende sind für sie im Alltag subjektiv wichtiger als die im Vordergrund stehenden Gleitzeiten, die in der Regel für außergewöhnliche Zeitbedarfe genutzt werden (ebd.).

All die genannten Trends der Beschleunigung und Verdichtung von Arbeit und Leben produzieren Zeitnot in Familien. Fast jeder zweite voll beschäftigte Deutsche klagte 1999 über häufige Zeitnot, zu Beginn der neunziger Jahre war es jeder Vierte (Garhammer 1999). Eigene multivariate Analysen zeigen, wie der Zeitdruck in bestimmten Lebenslagen zunimmt. Die Auswertung von drei repräsentativen Erhebungen (eigene Erhebung 1991/92, GfK 1999, SOEP 2002) führt übereinstimmend zu diesen Faktoren:

- *Mit der Kinderbetreuung steigt der Zeitdruck.*
- *Allein erziehende Mütter sind besonders belastet: 45% nehmen Zeitdruck häufiger wahr (alle: 40%, SOEP 02). Wenn sie allerdings weniger finanzielle Probleme haben, gibt es in der Wahrnehmung von Zeitdruck so gut wie keine Unterschiede zu vollständigen Familien. Es ist also nicht die Abweichung von der Normalfamilie, es sind die typischen*

ökonomischen Lebensumstände, die diese Lebenslage so belastend machen.

- *Je größer die Diskrepanz zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten, desto mehr Zeitdruck wird wahrgenommen. Das belegt die Notwendigkeit für eine Verkürzung der Arbeitszeit.*
- *Doch ist es nicht allein die Dauer, die wichtig ist, sondern auch die Lage: Unsere multivariaten Analysen zeigen, dass Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeiten häufiger unter Zeitnot leiden als solche in Normalarbeitszeit. Aktuelle US-Studien bestätigen, dass Väter, die in „non standard times“ arbeiten, eine feindseligere Familienumgebung produzieren (Stradszins 2006 zitiert nach Heitkötter/ Lange 2007).*

Prekarisierung des Erwerbsverlaufs und Folgen für den Lebensverlauf

In diesem Abschnitt werden Auswirkungen gewandelter Lebensarbeitszeiten auf Lebensverlauf und Familienleben dargestellt. Es war die Leitidee der Institution des Lebensverlaufs, Risiken der Erwerbsquelle Lohnarbeit abzusichern. Weil diese Erwerbsquelle den darauf angewiesenen Menschen nicht selbstverständlich durch das Leben trägt und ihm für die Lebenszeit ohne das Sprudeln dieser Erwerbsquelle nicht genug zum Leben lässt, hat der Staat eine Jugend- und eine Ruhestandsphase und mit seinen Sozialversicherungen ein Zwangssparen für Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter eingerichtet. Diese Standardisierung des Lebensverlaufs hat eine Basisinstitution der Moderne geschaffen: Sie eröffnet erst die Perspektive der Lebensplanung. Im Vergleich zu vormodernen Gesellschaften, in denen das Leben prinzipiell unsicher war, beruht darauf das Gefühl einer Überschaubarkeit und Sicherheit des Lebensverlaufs. Im Relevanzsystem moderner Individuen stellt dies ein Moment von Zeitwohlstand dar: Dazu gehören Zeitinstitutionen wie das kollektiv freie Wochenende, der Jahresurlaub und die Strukturierung des Lebens in Erwerbs- und erwerbsfreie Phasen. Dazu gehörte auch das lange Zeit gültige Normalarbeitsverhältnis, die Perspektive einer nach dem Abschluss der Berufsausbildung relativ gesicherten ununterbrochenen Vollzeitbeschäftigung bei einem Arbeitgeber.

In dem Maß, wie heute – und zwar auch für qualifizierte Kernarbeitnehmer - Erwerbsverläufe prekär werden, nehmen in der subjektiven Wahrnehmung Unsicherheiten und Sorgen über die Zukunft zu. Wiederum stellt sich zu dieser objektiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ein neues Leitbild ein, das des Bürgers, der Selbstverantwortung für seine Erwerbsbiographie erhält. Doch stellt sich die Frage, welche Mittel er zur Verfügung hat, die freigesetzten Risiken individuell zu managen.

Den damit einhergehenden *kulturellen Wandel* hat Sennett 1998 als Übergang vom regulierten zum flexiblen Kapitalismus gefasst: Angesichts der unsicheren Zukunft werden räumliche, zeitliche, berufliche und soziale Mobilität und Flexibilität Leitwerte: Man muss für allgegenwärtige Risiken bereit sein, ohne zu wissen, ob und wie man sich darauf einstellen kann.

Damit verflüssigen sich auch bislang gültige Grenzen der beruflichen Arbeit zum Privatleben, im Alltag wie im Lebensverlauf. Die Entgrenzung betrifft u.a.

- *räumlich* die Reintegration beruflicher Arbeit in den Privatraum, z.B. bei der Telearbeit: Etwa jeder zehnte Erwerbstätige arbeitet heute überwiegend zu Hause, ein Drittel teilweise.

- *zeitlich Arbeit und Freizeit* z.B. im Wochenverlauf (Wochenende) und im Lebensverlauf, d.h. das Eindringen von Arbeit in bisher freigestellte Lebensphasen (z.B. in das Studium oder in den Ruhestand)

Im sozialstaatlich regulierten Kapitalismus war der Erwerbsverlauf – differenziert nach Männern und Frauen – mit bestimmten Phasen des Lebens- und Familienverlaufs verknüpft. Indikatoren für eine Deinstitutionalisierung sind heute:

- *beim Eintritt in das Erwerbsleben ebenso wie in den Ruhestand die Auflösung der verbindlichen Altersgrenzen*
- *Oft gibt es für Berufsanfänger nur noch befristete oder Teilzeitstellen, so dass der Berufseintritt kaum mehr der Beginn einer stetigen Laufbahn ist. In Deutschland beträgt der Anteil befristeter Beschäftigung 13%, dreimal so viel wie 1985, drei Prozent sind Zeitarbeitnehmer. Die unter 30-Jährigen sind zu 31% befristet beschäftigt (SOEP 05), darunter gibt es viele mit kaum bezahlten Praktikumsstellen. Diese Altersgruppe muss sich auf eine diskontinuierliche Erwerbskarriere mit einem Zehntel im Status der Arbeitslosigkeit einstellen. Diese Entwicklung betrifft heute auch Qualifizierte, auch Akademiker.*
- *Wenn heute 18% der Erwerbstätigen teilzeit- und weitere 8% nur geringfügig beschäftigt sind (SOEP 05), verfügen immer weniger Erwerbstätige über eine Erwerbsquelle, mit der man ein Leben für sich respektive eine Familie planen kann. Doch auch Vollzeitbeschäftigte fallen häufiger unter die als Mindestlohn diskutierten 7,50 Euro (etwa 8 Mio. nach IAT 2006), einer voll beschäftigten Friseurin in Brandenburg bleibt ein Monatslohn von knapp 800 Euro. Diese Ausweitung des Niedriglohnssektors war politisch erwünscht.*

Diese Veränderungen der Erwerbsverläufe ziehen eine Veränderung in der Rationalität individueller Lebensplanung nach sich (Blossfeld/ Mills 2006): Tendenziell werden langfristige bindende Entscheidungen z.B. zum Auszug aus dem Elternhaus, zur Ehe und Elternschaft aufgeschoben bzw. ganz vermieden.

- *Wenn der Berufseinstieg schwieriger wird, verlängert sich die (unselbständige) Jugendphase. Im europäischen Vergleich bleiben 15-24-Jährige umso länger im Elternhaus, je häufiger sie arbeitslos sind (Garhammer 2007).*
- *Die Unsicherheit des Erwerbseinstiegs verändert die Familienverläufe: Die Betroffenen reagieren durch die Vertagung von langfristigen Entscheidungen, z.B. durch die lockerere Bindung in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Dieses Problem der Vereinbarung von Lebens- und Berufsverlauf macht auch einen Teil des Geburtenverzichts verständlich. Wenn sich das Alter, in dem Frauen an eine Familiengründung denken, auf durchschnittlich über 30 erhöht, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass der Aufschub in einen oft unfreiwilligen Verzicht übergeht. Die in unserem Studiengang befragten ca. 25-jährigen angehenden Diplom-Sozialpädagoginnen sind sich über die Realisierung ihres (zu 80% bestehenden) Kinderwunsches umso unsicherer, je skeptischer sie ihre berufliche Biographie einschätzen.*

Ist dann eine Familie gegründet, werden die schon immer existierenden Widersprüche zwischen Familie und Beruf dadurch verschärft, dass heute mehr Mütter den Anforderungen beruflicher Arbeit genügen müssen, die früher hauptsächlich für Männer galten. Im Modell

des männlichen Alleinverdieners waren diese für die Männer „einlösbar“, weil ihnen die Frauen dabei „den Rücken freihielten“. Heute akkumuliert sich aufgrund der beruflichen Belastung die Zeitnot beider Geschlechter, ohne dass in der familiären Arbeit eine (wesentliche) Entlastung der Frauen durch die Männer stattgefunden hat (Schulz/ Blossfeld 2006). Die Lebenszeit von Frauen wird also stärker durch Erwerbsarbeit geprägt, die der Männer immer noch kaum durch die Familie. Männer können und müssen nach der Erwartung ihrer Vorgesetzten immer noch ihren Beruf von der Familie separieren. Die Aufgabe der Vermittlung dazwischen übernehmen weiterhin die Frauen. Deren Zeitnot wird noch dadurch verschärft, dass die qualitativen Erwartungen in der Bildung ihrer Kinder an sie steigen: Hausaufgabenbetreuung und regelmäßige Kontakte zur Schule sind für voll berufstätige Mütter heute Standard – im Gegensatz zu ihrer Müttergeneration.

Warum Väter ihren Wunsch, weniger zu arbeiten, nicht realisieren

Wenn Kinder kommen, ändert sich also nur bei wenigen Vätern etwas an ihrer Vollzeitarbeit. Wenn kleine Kinder zu betreuen sind und zugleich die Erwerbskarriere höchste Ansprüche stellt, ist daher die Zeitnot am größten.

Das Missverhältnis zwischen Arbeitszeiten und Zeitbedürfnissen der Familie zeigt sich nirgends so drastisch wie daran, dass in der Phase, in der Kinder ihren Vater am dringendsten brauchen, diese am längsten arbeiten. Von den Vätern kleiner Kinder arbeiten nur fünf Prozent Teilzeit. 29 Prozent arbeiten gar mehr als 48 Stunden. Je länger die Wochenarbeitszeit der Väter ist, desto weniger Zeit haben sie für ihre Kinder, das lässt sich mit den SOEP-Daten belegen.

Immer wieder gibt es politische Anstrengungen, den Teilzeitanteil von Vätern in der Kleinkindphase zu erhöhen, so bereits im Teilzeitgesetz von 2000, jüngst durch die Regelung im Elterngeldgesetz von 2007, dass dieses bei Inanspruchnahme einer Familienzeit durch die Väter um 2 Monate länger bezahlt wird. Es gibt strukturelle Schranken, die viele Väter bislang und wohl weiterhin davon abhalten, ihren Wunsch, mehr Zeit für die Familie aufzuwenden, zu realisieren:

- *Familienarmut*: Mit Kindern müssen Paare eine Schmälerung ihres Personeneinkommens hinnehmen. Die Armutsquote steigt gegenüber 6,6 Prozent bei Paarhaushalten ohne Kinder im Jahr 2004 auf 12,8 bei Paaren mit minderjährigen Kindern auf 35,8 Prozent bei Alleinerziehenden (Datenreport 2006, 619). So lange Elternschaft mit Realeinkommensverlusten verbunden ist, gibt es den Druck auf Väter, diese durch Aufrechterhaltung der Arbeitszeit aufzufangen. Teilzeitarbeit führt dagegen zu Einkommensverlusten in der Familienphase, in der zusätzliche Ausgaben nötig werden.
- Die laufenden *Reallohnsenkungen* verringern den Spielraum für den Übergang zur Teilzeitarbeit, v.a. im Niedriglohnbereich.
- Wenn die *Unsicherheit über den Arbeitsplatz* zunimmt, steigt der Druck, Anforderungen nach Überstunden und Sonderschichten zu erfüllen.
- Berufliche Leistung gerade von höheren Positionsinhabern wird immer noch an *kontinuierlicher Vollzeittätigkeit* festgemacht. Wenn Väter doch zur Teilzeitarbeit bereit sind, müssen sie oft mit Schwierigkeiten von Vorgesetzten und Kollegen rechnen. In der Arbeitskultur gibt es also viele Widerstände gegen Teilzeitunterbrechungen von Männern in leitenden Positionen.

- *Einkommensgefälle zwischen Mann und Frau:* Noch immer verdient der Mann in einem Paar von zwei voll Beschäftigten rund ein Viertel mehr als die Frau. Deshalb sind eine Ausweitung *seiner* Arbeitszeit und die Einschränkung der *Frau* für das Paar rational.

Der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie

	<i>Möchte viel mehr Zeit für meine Familie</i>	<i>Arbeit lässt mir zu wenig Zeit für Partner und/oder Familie</i>	<i>Versorgung von bis dreijährigen Kindern in öffentlichen und privaten Einrichtungen</i>	<i>OECD Index Politik und Arbeitszeit für Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>
	<i>in Prozent 1998</i>	<i>in Prozent 2004/05</i>	<i>in Prozent 2001</i>	<i>Index auf der Skala Minimum 0 Maximum 6,8 2001</i>
USA	46	.	54	4,7
F	41	.	43	3,4
UK	36	33	78	4,8
S	32	20	41	6,8
D	27	31	9	4,8
DK	26	18	58	6,4
I	21	.	6	1,6
NL	18	.	51	6,2
J	9	.	13	0,6
E	8	24	5	1,0

Spalte 1: Oswald 2002, Spalte 2 eig. Auswertung der ESSD-Daten, Spalte 3: BMSFJ 2006, S. 342 und OECD 2001, Spalte 4: OECD 2001

Der Anteil derer, die „viel mehr Zeit für ihre Familie“ möchten, steht in diesem internationalen Vergleich überraschend in keinerlei Zusammenhang mit der einer „schlechteren“ Politik zur Vereinbarung von Beruf und Familie, wie sie die OECD 2001 mit ihrer Skala erfasst hat. Er korreliert sogar signifikant mit der besseren Versorgung der bis dreijährigen Kinder mit öffentlicher Kinderbetreuung.

Die USA führen diese internationale Liga mit Frankreich und Großbritannien in negativer Hinsicht an. 46% der US-Erwerbstätigen möchten viel mehr Zeit für ihre Familie, in Deutschland sind es 27%. Jüngst haben Robinson et al. 2005 diesen Befund damit bestätigt, dass über die Hälfte der amerikanischen Eltern das Gefühl äußert, zu wenig Zeit für ihre Kinder zu haben, und zwar umso stärker, je mehr sie beruflich eingespannt waren. Dieser Zusammenhang galt auch nach der statistischen Kontrolle der tatsächlich gemeinsam verbrachten Zeit (Heitkötter/ Lange 2007).

Die in der Tabelle evidenten und für die USA, Großbritannien und Schweden trotz positiver OECD-Einstufung in der „Vereinbarkeitspolitik“ negativen Ergebnisse für den verbreiteten Wunsch nach mehr Zeit für die Familie stützen meine zeitpolitischen Folgerungen. Sie setzen sich einerseits ab von der in den USA und in Großbritannien realisierten liberalen Version von individueller Arbeitszeitflexibilität: Möglichkeiten zur individuellen Verteilung z.B. in der Gleitzeit sind wichtig. Ebenso wichtig sind aber die Entlastung von langen Arbeitszeiten und die Einbindung in kollektive Zeitinstitutionen z.B. in das Wochenende. Andererseits sind die Politikfelder, die in der Diskussion im Vordergrund stehen, v.a. der Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, offenbar nicht zielführend, um berufstätigen Eltern mehr Zeit für ihre Kinder zu ermöglichen. So fordern Berater der Familienpolitik (Bertram 2006, 40) zwar, die „Arbeitswelt so zu gestalte(n) ..., dass Eltern und Kinder auch Zeit füreinander haben“, das, was praktisch im Zentrum der Familienpolitik steht, ist dafür

aber gar nicht zielführend, nämlich der Ausbau der außerfamiliären Kinderbetreuung. Dabei ist das Argument hier nicht das der konservativen Familienidealist, dass nur im Kreis einer längst obsoleten Kernfamilie gedeihlich aufwachsen können, sondern dass die Konzentration der Vereinbarkeitsdiskussion auf die öffentliche Betreuung stillschweigend vom Primat der Ökonomie und vom Zwang zum Doppelverdienst in Familien ausgeht.

Welche Konzepte sind denkbar?

Möglichkeiten und Grenzen lebensphasenspezifischer Arbeitszeitmodelle

Die Politik diskutiert *flexible Arbeitszeitmodelle als Königsweg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Die letzte Familienministerin Renate Schmidt nannte z.B. explizit Telearbeit zu Hause und Arbeitszeitkonten als familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. Damit und mit mehr öffentlicher Kinderbetreuung soll es Müttern möglich werden, möglichst ganztags beruflich tätig sein zu können.

- *Telearbeit zu Hause* die heute bei fünf Prozent die berufliche Tätigkeit ausmacht, kann aber dazu führen, dass sich die Grenzen zwischen beruflicher Arbeit und Familienleben verflüssigen.
- Für über 20% der Arbeitnehmer gibt es *Jahresarbeitszeitkonten*, die die Arbeitszeit über das Jahr je nach dem Bedarf des Marktes verteilen. So ergibt sich ein Widerspruch zwischen oft *kurzfristig* angesetzten Arbeitszeiten und der *Stabilität*, die es für die gemeinsame Zeit mit Partner und Kindern braucht. Die Verteilung der Arbeitszeiten in solchen Konten wird in der Praxis nach diversen empirischen Studien (Eberling et al. 2004) nach betrieblichen Interessen festgelegt, v.a. nach dem Bedarf, Kundenwünsche rechtzeitig zu befriedigen. Ob Arbeitszeitkonten also das Zusammenleben in der Familie erleichtern, hängt vom Grad der Mitbestimmung der Beschäftigten über Lage und Verteilung der Arbeitszeiten ab (Heitkötter/ Lange 2007)

Von allen Seiten wird heute Flexibilität angemahnt: Im Interesse der „individualisierten Wünsche“ ginge es um maßgeschneiderte Lösungen für den Betrieb und das Individuum. Dabei liegt die Bedeutung der kollektiven Regulierung der Arbeitszeiten gerade darin, dass erst so gesichert ist, dass der Eigentümer der Arbeitskraft als Akteur für seine individuellen Ziele disponieren und für die Familie planen kann, statt durch seine Abhängigkeit von der Macht der Eigentümer erpressbar zu sein.

Eine umfassend angelegte Zeitpolitik im Interesse des Zeitwohlstands sollte dagegen Alternativen des Ausstiegs in *Sabbaticals* und die *Arbeitszeitreduktion beider Geschlechter* ebenso ins Auge fassen wie langfristige Alternativen zur Kopplung des Einkommens an die Erwerbsarbeit. Es geht um die gesellschaftliche Anerkennung der Formen von Arbeit, die derzeit, weil sie nicht rentabel sind, zur Privatsache der Bürger werden. Zudem müssen die zunehmend riskanten Übergänge im Erwerbsleben abgesichert werden: Ein Basiseinkommen ist nötig, um das Leben außerhalb des Erwerbs abzusichern.

Dieser Beitrag schließt mit einigen möglicherweise utopischen Zielvorstellungen: Anzustreben ist eine solche Verteilung der Arbeitszeiten über Lebensphasen, dass jeder den von ihm gewünschten Rhythmus in seinem Leben finden kann. Die Wünsche ändern sich mit Lebensphase und Lebensform. Dazu gehören

- *wirkliche und gleichwertige Wahlmöglichkeiten* zur Vereinbarung der Arbeitszeit mit Bedürfnissen, die in verschiedenen Lebensphasen wechseln, auf Basis von Rückkehrgarantien zur Vollzeit und zur alten Stelle
- materielle und rechtliche Absicherung von *Sicherheit und Kontinuität* des Erwerbslebens
- *Verringerung von Zeitdruck* durch die Arbeit
- eine *kollektive Arbeitszeitverkürzung in allen Lebensphasen*. Dies entspricht den Wünschen der Vollzeitbeschäftigten, die im Schnitt eine Reduktion um 8,7 Wochenstunden, von denen mit ebenfalls erwerbstätigem Partner sogar um 9,8 wünschen. Ihre wöchentliche Wunscharbeitszeit beträgt im Schnitt 36,0 Stunden (2004, eig. Auswertung der ESSD-Daten).

Diese Ziele können für verschiedene Gruppen in Konflikt stehen. Das Erkennen von Zielkonflikten und ihre politische Bearbeitung sind konstitutiv für die Zeitpolitik (Mückenberger 2002). Während viele schon *vor* der Analyse von der Möglichkeit von win-win-Lösungen für alle Parteien ausgehen, schlägt dieser Beitrag vor, die *Zielkonflikte* zu thematisieren, die sich immer dann stellen, wenn es um Arbeitszeit geht. Es sind Zielkonflikte zwischen Flexibilität von Beschäftigten für Unternehmensinteressen vs. Flexibilität für die Bedürfnisse von Beschäftigten, Flexibilität in den Übergängen vs. Sicherheit in der langfristigen Planung von Erwerbsverläufen, Familiennotwendigkeiten vs. individuelle Freizeitbedürfnisse und Interessen von Männern vs. Interessen von Frauen.

Aus der Forschung, die sich mit der Evaluation der Modelle zur Lebensarbeitszeit befasst, und aus eigenen empirischen Studien zu Sabbaticals und qualifizierter Teilzeitarbeit lassen sich folgende Schlüsse zu ihren *Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen* ziehen:

Sabbaticals

In den 70er Jahren wurde vom australischen Gewerkschaftsvorsitzenden Maynes das Konzept vorgeschlagen, das Lebensarbeitsvolumen als Verteilungsmasse vorzusehen: 6 von 48 Lebensarbeitsjahren waren als arbeitsfreie Zeit nach den Bedürfnissen der Biographie zu verteilen (Sittl 1992, 409ff.). Demgegenüber sind die Modelle heute bescheidener: Für einen Zeitraum von mehreren Monaten bis zu einem Jahr erfolgt der Ausstieg aus dem Arbeitsleben, das Arbeitsverhältnis wird aufrechterhalten. Zeit wird durch Mehrarbeit angespart oder für einen bestimmten Zeitraum wird auf einen Anteil des Lohns verzichtet und das Guthaben in der Auszeit konsumiert. Nach dem „Flexi-Gesetz“ 1998 ist eine solche Möglichkeit vorgesehen, ohne dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch zu geben. Daher beruhen die Modelle auf Vereinbarungen auf betrieblicher oder tarifvertraglicher Basis. Attraktiv sind die lange Nichterwerbszeit und das durchgängige Beschäftigungsverhältnis mit Sozialversicherungsschutz.

Die folgenden Daten zum *Interesse an Sabbaticals* basieren auf einer repräsentativen Umfrage, die 1998 von der European Foundation durchgeführt wurde. Europaweit beträgt der Anteil der Befürworter 59%. Die Mehrheit gab an, die Dauer solle nicht länger als drei Monate betragen. Je höher die Schulbildung, desto länger ist die gewünschte Dauer. 38 Prozent gaben an, die Zeit zum Reisen und zur Entspannung zu nutzen, 14 zur Weiterbildung, acht für Do-it-Yourself, nur sechs Prozent für Kindererziehung, fünf Prozent für ehrenamtliche Tätigkeiten oder Pflege von Familienangehörigen. 22 Prozent würden ein Sabbatical auch bei Lohnverzicht in Anspruch nehmen. Die Bereitschaft, auf Lohn zu

verzichten, hängt stark von der finanziellen Situation ab. Diese Kopplung mit der Einkommensfrage führt dazu, dass die mit den Langzeitkonten gegebene Möglichkeit zu Sabbaticals häufig nicht wahrgenommen wird.

Die Angebote hinken den Wünschen hinterher: 59 Prozent der Europäer halten die Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs für sinnvoll, nur 22 Prozent für gegeben. Sabbaticals haben für die oben entwickelten Ziele mehrere Vorzüge: Sie sind nicht an einen Verwendungszweck gebunden und haben, da die Rückkehr zur alten Tätigkeit und zum altem Einkommen gesichert ist, weniger Risiken als Teilzeitarbeit. Jedoch sind sie an lange Ansparprozesse gebunden und können daher kaum für unvorhergesehene Notwendigkeiten im Lebensverlauf benutzt werden. Da die Freistellung mehrere Jahre angespart wird, ist das Modell nicht flexibel genug, um auf kurzfristige Ereignisse zu reagieren. Für Kinder werden Sabbaticals in der Praxis so gut wie nicht genutzt. Sie erscheinen eher geeignet, um eine Auszeit oder Weiterqualifizierung wahrnehmen zu können.

Das größte Problem besteht wie bei anderen Modellen in der *Kopplung der Freistellung mit einem Einkommensverzicht*: Sabbaticals muss man sich leisten können. Es ist kein Zufall, dass sie oft von Lehrern (für Reisen) genutzt werden und nicht von denen, die eine Blockfreizeit vielleicht nötiger hätten. Wenn dagegen zur Finanzierung auf später abzuarbeitende Zeitschulden zurückgegriffen wird, dann kann das zur Anhäufung von Zeitschulden führen.

Lebensphasenspezifische Freistellungsmöglichkeiten

Weil also alle Entscheidungen der Arbeitnehmer über eine Neuverteilung ihrer Arbeitszeit *Zeit und Geld* abwägen, müssen Flexibilisierungsoptionen die Absicherung von Einkommen *und* Berufsstatus einschließen. Das ist das Anliegen verschiedener Projekte unter dem Titel *flexi-curity*, also der *Verknüpfung von Flexibilität im Lebenslauf und von Security im Erwerbsverlauf* (Keller/ Seifert 2002). Dieses Konzept geht aus vom oben dargestellten Trend zu diskontinuierlichen Erwerbsverläufen mit Wechseln zwischen Vollzeit- und Teilzeit und befristeten Jobs sowie Tätigkeiten in Familie, Weiterbildung und im Ehrenamt. Da bisherige Lohnersatzleistungen dies nicht absichern, werden Vorschläge entwickelt, die von der Garantie eines von der Teilnahme am Arbeitsmarkt unabhängigen *Grundeinkommens* bis zur Anerkennung der *Bürgerarbeit* reichen. *Schmid 2000 hat ein Konzept der „Übergangsmärkte“ entwickelt, das diskontinuierliche Erwerbskarrieren durch den Rechtsanspruch auf vorübergehende Wechsel und Transferzahlungen bei Einkommensausfällen reguliert.*

Eine Diskussion über die „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ muss allerdings auch so frei sein, die hergestellte Diskontinuität der Erwerbsbiographie in Frage zu stellen und nicht als unvermeidlichen status-quo zu nehmen, wie es wohlmeinende zeitpolitische Autoren inzwischen tun (Mückenberger 2007): Dort soll die „Diskontinuität als Tatsache und zum Ausgangspunkt“ für eine „rechtliche Verstetigung“ genommen werden. Es steht nämlich in Frage, ob auf Grundlage einer patchwork-Erwerbsbiographie aus Phasen von Praktika, Arbeitslosigkeit, geringfügigen Beschäftigungen etc. überhaupt eine eigensinnige Planbarkeit des eigenen Lebens- und Familienverlaufs möglich ist.

Neben der Einkommensfrage ist die *Bindung von Freistellungsmöglichkeiten* in bestimmten Lebensphasen an ein ausreichendes *individuelles Zeitkonto* wie in *Lebensarbeitszeitkonten* ein Problem: Denn diese Konten werden im mittleren Erwachsenenalter angehäuft, dann wird von den Betrieben Arbeit besonders stark nachgefragt. Es mehren sich aber die Fälle, in denen in Boomzeiten angehäufte Plusstunden in Langzeitkonten nicht mehr abgebaut werden, sondern

verfallen. Das steht der Entnahme von Zeitguthaben im Alter 30 bis 50 entgegen. Auch werden in diesem System diejenigen bestraft, die aufgrund von familiären Belastungen ihr Konto in dieser Phase geräumt haben: Am Ende ihres Erwerbslebens verfügen sie über kein Zeitguthaben mehr. Das Prinzip, das dem Lebenszeitkonto zugrunde liegt, dass jede Freistellung *individuell erarbeitet* sein muss, ignoriert die Notwendigkeit bestimmter Freistellungsgründe wie die für Elternzeit. So werden Lebensarbeitszeitkonten in der Praxis oft dafür genutzt, die Erwerbsphase zu verkürzen („ranklotzen“, um früher aufzuhören).

Lebensphasenspezifische *Wahlarbeitszeitmodelle* sind gegenüber Langzeitkonten eher sozialverträglich. Mückenberger 2007 schlägt ein verallgemeinertes System von *Zeit-Ziehungsrechten* vor, die, ohne dass es einen Ansparzwang vorher gibt, die in bestimmten Lebensphasen wahrgenommen werden können, ähnlich wie bisher für Wehrdienst, Bildung, ehrenamtliche Tätigkeiten etc. *Essentiell ist die Entkopplung der Ziehungsrechte von vorher aufgebauten „Guthaben“ bzw. jeglicher Seniorität im Beschäftigungsverhältnis: Gerade in der Altersphase 30-45 werden ja solche Ziehungsmöglichkeiten benötigt. Aus unserer Sicht verfehlt scheint es, wie Offe 2005, den Umfang der Ziehungsrechte nach der Arbeitslosigkeit zu differenzieren: je wichtiger es ist, Arbeitslosigkeit zu senken, desto attraktiver müsse der Zugriff auf Ziehungsrechte sein. Hier wird der Wert Zeitwohlstand mit arbeitsmarktpolitischen Kriterien verknüpft.*

Im Prinzip schafft bereits das *Teilzeitgesetz* von 2001 eine *Wahlmöglichkeit*: Arbeitnehmer haben damit einen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit ihren Bedürfnissen wie etwa der Kindererziehung oder der Pflege Älterer anzupassen. Der Arbeitgeber hat der Verringerung zuzustimmen, soweit „betriebliche Gründe“ wie unverhältnismäßige Kosten nicht entgegenstehen. Über ambivalente Erfahrungen von qualifizierten Teilzeitangestellten mit einem betrieblichen Modell der *Wahlarbeitszeit* berichtet Smit 2003: Teilzeitarbeit für qualifizierte Mitarbeiter findet im betrieblichen Umfeld häufig nicht ausreichend Akzeptanz. Beispielhaft eine Führungskraft: „In meinem Bereich brauche ich Leute mit einer stark ausgeprägten Karriereorientierung, die voran kommen wollen. Da zeigt mir als Führungskraft doch ein Teilzeitantrag, dass derjenige nicht mehr die richtige Person für mich ist.“ Mehrheitlich bewerteten die Führungskräfte qualifizierte Teilzeitarbeit zwar positiv, doch hatte aufgrund vieler genannter Nachteile keiner vor diese zu forcieren. Die von Smit geführten Interviews zeigen Barrieren für die Ausweitung von qualifizierter Teilzeitarbeit auf Seiten der Führungskräfte und Mitarbeiter: Diese betrieblichen Aushandlungsprozesse sind es, die über die *Realisierung* von im Prinzip innovativen Lösungen entscheiden.

Fakt ist, dass eine Zielgruppe, Väter in der Familienphase, aus den oben ausgeführten Gründen kaum erreicht wird. Die mangelnde Nutzung von Teilzeitarbeit durch Männer und die Konzentration auch anderer Wahlarbeitszeiten auf Frauen bedeuten, dass die Ungleichverteilung von Zeitnot zwischen den Geschlechtern durch solche Modelle reproduziert wird.

Voraussetzungen und Grenzen

Allein der Formalismus der *Wahlmöglichkeit* bzw. das Verankern eines Rechtsanspruchs sind also für das *Sicherstellen* der Option unzureichend. Entscheidend sind neben der materiellen Absicherung die Verhandlungsprozesse auf Abteilungs- und Arbeitsgruppenebene. Die autonome Nutzung von Blockfreizeiten wird durch ein Leitbild der Arbeit erschwert, das von der unbeschränkten Verfügbarkeit für den Betrieb ausgeht. Der nötige Wandel in der Arbeits- und Unternehmenskultur erfordert, dass mehr Inhaber von Führungspositionen Teilzeitarbeit vorleben.

Weiterhin muss von den Beschäftigten selbst *Zeitkompetenz* gelernt werden, die Selbstreflexion über die eigenen Zeitbedürfnisse, die des Partners und der Kinder, und die Bereitschaft, diese Anliegen auch gegen Widerstände durchzusetzen. Das muss im Lebensverlauf früh gelernt werden. Umso wichtiger wird eine solche *Fähigkeit, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen zu können*, als die berufliche Arbeit stärker auf Zeit, Raum und Ressourcen des Privatlebens zurückgreift (Kratzer et al. 2007), etwa wenn es als selbstverständlich gilt, zu Hause am PC einen Arbeitsauftrag abzuschließen. Vor diesem Hintergrund stellt Teleheimarbeit eher ein Risiko als den Königsweg für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben dar. *In dem Maß, wie institutionelle Grenzziehungen zwischen Arbeit und Leben durch Formen der Entgrenzung von Arbeit und Leben unterlaufen werden (wenn Arbeit nicht mehr nach Stunden im Betrieb, sondern nach fertiggestellten Aufträgen und Realisierung von Kundenterminen bezahlt wird), ist diese Fähigkeit zur subjektiven Grenzziehung erforderlich. Subjektiver Ausdruck davon, dass viele Menschen dadurch überfordert sind, ist die Verbreitung des Gefühls von ständigem Zeit- und Termindruck und die Zunahme psychischer Krankheiten unter Beschäftigten (Kratzer/ Sauer 2007).*

Das bislang dominante Leitbild für flexible Arbeitszeiten ist noch immer die individuelle Arbeitszeitsouveränität. Doch liegen die unterstellten Bedingungen der freien Wahl in den tatsächlichen Entscheidungen über die Arbeitszeit häufig nicht vor. Diese sind gekennzeichnet durch Widersprüche: Soll der Arbeitnehmer auf Einkommen oder auf Zeit verzichten, wenn er beides bräuchte? Oft entscheidet er sich kurzfristig für Einkommen und langfristig gegen die Zeit für die Familie oder für die Gesundheit. Solche Dilemmata sind nur durch die Lösung der Einkommensfrage zu umgehen: Je mehr Lohnausgleich für Teilzeit oder Sabbaticals vorgesehen ist, desto mehr sind auch in Umfragen bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (European Foundation 2001).

Der Grad an *Autonomie oder Optionalität*, mit der Arbeitnehmer Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit festsetzen können, mag damit *ein* Kriterium für an den Lebensverlauf angepasste Arbeitszeiten sein, hinreichend ist diese Voraussetzung nicht. Das Eröffnen von *Zeitoptionen allein* ist nicht zielführend, wenn es nicht ergänzt wird: Denn diese führen Brüche in die Erwerbslaufbahn ein. Sie müssen durch die *Absicherung von Einkommen und beruflicher Kontinuität* in einer auf das gesamte Leben und damit auch auf das Alter bezogenen Perspektive ergänzt werden.

Diese Perspektive auf den Lebensverlauf, der Langsicht und Planung erfordert, wird von den Akteuren in ihren Wahlen oft nicht eingenommen. Unter den Rahmenbedingungen knappen Lohns und unsicherer Arbeitsplätze gibt es einen strukturellen Zwang zum kurzfristigen Nutzendenken, zur Bereitschaft zur Mehrarbeit und zur Vernachlässigung der Folgen für Gesundheit und Alterssicherung. Es ist unter den Bedingungen absehbar, dass viele Wahlmöglichkeiten in der Disposition über Zeit und Einkommen auf Kosten der Sicherung von Gesundheit und Lebensqualität gehen.

Es geht aus der Sicht dieses Beitrags dagegen um die Verknüpfung von kurzfristiger Flexibilität und nachhaltiger Sicherung von Gesundheit und Kontinuität der Erwerbsbiographie. Dazu gehört die *Sicherstellung von Rückkehrrechten*. Dazu gehört, dass Blockfreizeiten planbar sein müssen, damit sie sinnvoll in die Biographie integriert werden können. Immer dann, wenn Blockfreizeiten nur deswegen anfallen, weil der Betrieb sich die Anwendung von Arbeit spart – z.B. beim Zwangsurlaub in auftragsschwachen Monaten – ist diese Voraussetzung nicht gewährleistet.

Weil es über Zeitwohlstand unterschiedliche Vorstellungen in verschiedenen Lebensformen und –phasen gibt, sind *differenzierte Lösungen* und die Eröffnung von Optionen nötig: Wer als allein erziehende Mutter den Balanceakt zwischen Beruf und Familie bewältigen muss, wird weniger auf Blockfreizeiten angewiesen sein als auf tägliche Arbeitszeitverkürzung. So ist für die Konkretisierung der jeweiligen Form der Arbeitszeitverkürzung die Erfassung der Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensformen notwendig.

Allerdings ist der häufig gemachte Gegensatz zwischen kollektiver Arbeitszeitverkürzung und individuellen Blockfreizeiten nicht sinnvoll. Denn Wahlmöglichkeiten in der Entnahme von Blockfreizeiten können nur dann genutzt werden, wenn zugleich der *Zeitdruck in der täglichen Arbeit verringert* wird. Dieser ist vorprogrammiert, wenn auf Grundlage einer knappen Personalkalkulation jede längerfristige Verringerung der Arbeitszeit auf Kosten der Kollegen geht. Das haben bereits Befragungen 1991 über das Modell von Hewlett-Packard ergeben (Garhammer 1994). Schon der Rechtsanspruch von Müttern auf freie Tage bei Krankheit ihrer Kinder wird von diesen kaum ausgeschöpft, weil sie negative Folgen für Kollegen oder ihren eigenen Arbeitsplatz fürchten.

Angesichts der gestiegenen Intensität der Arbeit ist es zudem unzureichend, wenn erst nach Jahren des Burn-out Blockfreizeiten eingeschaltet werden. So verweisen alle Überlegungen zur Neukonzeption von Erwerbs- und Lebensverlauf auf die Notwendigkeit, die Arbeit zu entschleunigen.

Die Einführung von lebensphasenspezifischen Wahlarbeitszeiten sollte schließlich kein Gegensatz zur kollektiven Arbeitszeitreduzierung in Richtung 30 Stunden sein. Diese entspricht den Wünschen der Mehrheit der Arbeitnehmer. Eine kollektive Verkürzung ist auch nötig, um die *Spaltung der Arbeitsbevölkerung* in Überarbeit und geringfügiger Beschäftigung zu überwinden. Dann würde Teilzeitarbeit auch den Status einer zweitklassigen Beschäftigung verlieren, so dass mehr Männer dazu ermuntert würden. Auf der Basis verkürzter Wochenarbeitszeit sind dann alle Instrumente individueller Blockfreizeiten leichter einsetzbar (Zimmermann 2002).

Eine letzte und sicher grundsätzliche *Grenze* für die Versöhnung von Arbeit und Leben wird deutlich, wenn man sich den Zusammenhang von „Güter-“ und „Zeitwohlstand“ vergegenwärtigt, wie ihn Marx formuliert. *Danach wird eine Gesellschaft nicht reicher, indem sie mehr Arbeitskraft und –zeit anwendet, sondern indem sie durch Produktivitätssteigerung davon einspart, um sie in „disposable time“ ihrer Mitglieder zu verwandeln. Dieses einfache Prinzip hat offenbar keine Gültigkeit, wenn durch flächendeckende Kinderkrippen eine weitgehende Integration der Mütter in das Erwerbsleben erreicht werden soll – ironischerweise ganz in der Tradition der Arbeitsgesellschaft der DDR.* Im Kapitalismus erfolgt die immerzu forcierte Produktivitätssteigerung nicht für den Zweck, die frei verfügbaren Lebensjahre der Berufstätigen auszuweiten und sie darin die Früchte ihrer produktiveren Arbeit genießen zu lassen. Vielmehr müssen die Arbeitslosen und geringfügig Beschäftigten ihre *Zwangsfreizeit* mit dem Verlust ihres Einkommens bezahlen. Sie steht der *Überarbeit* eines großen Teils der Beschäftigten gegenüber, die aus Sorge darum, demnächst überschüssig zu sein, noch mehr arbeiten: „In der kapitalistischen Gesellschaft wird freie Zeit für eine Klasse produziert durch Verwandlung aller Lebenszeit der Massen in Arbeitszeit“ (Marx 1867, S. 552).

Literatur

- Bauer, Frank/ Munz, Eva (2005): Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI Mitteilungen Heft 1, S. 40-48
- Bertram, Hans / Krüger, Helga /Spieß, C. Katharina (Hrsg.)(2006), Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung, Opladen
- Bertram, Hans (2006): Zur Lage der Kinder in Deutschland: Politik für Kinder als Zukunftsgestaltung, UNICEF Innocenti Working Paper 200602
- Blossfeld, H.P./ Mills, M. (eds.)(2004): The Winners of Globalization: Mid-Career Men in Uncertain Times, London
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2006): Manifest: Zeit ist Leben, www.zeitpolitik.de
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.)(1998), Survey: Employment Options of the Future: Actual and Preferred Working Hours, Dublin
- Garhammer, Manfred (1994), Balanceakt Zeit. Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie, Berlin
- Garhammer, Manfred (1999), Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin
- Garhammer, Manfred (2007): Time Pressure and Quality of Life, in: van der Lippe, Tanja et al. (eds.): Competing Claims in Work and Family Life, Cheltenham, ch. 1
- Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2007): Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 4, Sonderheft: Arbeitszeitpolitik im Konflikt, i.E.
- Magvas, Emil/ Spitznagel, Eugen (2002), Teilzeitarbeit: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt, IAB-Kurzbericht Nr. 23, 4.10.2002, Nürnberg
- Marx, Karl (1867)(1970), Das Kapital Band I, MEW Bd. 23, Berlin-Ost
- Mühling, Tanja/ Rost, Harald (2006): IFB-Familienreport Bayern 2006, Bamberg
- Naegele, Gerhard / Barkholdt, Corinna/ Vroom, Bert de/ Andersen, Jorgen Goul/ Krämer, K. (2003), A New Organization of Time over Working Life', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Lange, Andreas / Heitkötter, Martina (2007): Familiäre Lebensführung und Arbeitszeiten: Spannungsfelder und Gestaltungsaufgaben, in: WSI-Mitteilungen 4, Sonderheft i.E.
- Rinderspacher, Jürgen P. (Hg.) (2002), Zeitwohlstand: ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation, Berlin
- Schulz, Florian/ Hans-Peter Blossfeld (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Heft 1, S. 23-49
- Seifert, Hartmut (Hrsg.)(2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main
- Sennett, Richard (1998), Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Smit, Nicole (2003): Qualifizierte Teilzeitarbeit für Angestellte. Entwicklung eines Beratungsmodells zur Vereinbarung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, Diplomarbeit an der Universität Bamberg
- Zimmermann, Eberhard (Hrsg.) (2002), Länger erwerbstätig, aber wie? Opladen