

Rinderspacher, Jürgen P.

Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance

ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23 (2003) 3, S. 236-250



Quellenangabe/ Reference:

Rinderspacher, Jürgen P.: Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance - In: ZSE : Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23 (2003) 3, S. 236-250 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-57573 - DOI: 10.25656/01:5757

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-57573>

<https://doi.org/10.25656/01:5757>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

301: L. (05) ZSE

ZSE Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation Journal for Sociology of Education and Socialization

23. Jahrgang / Heft 3/2003

Feb, 10d, 00, 25, 04

Schwerpunkt/Main Topic

Arbeitszeit, Elternzeit – Kinderzeit?

Working Time, Parent's Time – Childrens' Time?

Helga Zeiher

Einführung in den Themenschwerpunkt

Introduction to the Main Topic 227

Jürgen P. Rinderspacher

Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel. Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance

Time Changes in Work and Private Life. Towards a Policy of Balanced Time Structures 236

Kerstin Jürgens

Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten

The Myth of Reconciliation. Family Life and the Flexibility of Labour. 251

Christina Klenner, Svenja Pfahl, Stefan Reuyß

Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern

Flexible Working Times Seen by Parents and Children 268

Beiträge

Jürgen Raithel

Riskante Verhaltensweisen im Jugendalter. Ein Literaturüberblick und eine lebensstilbezogene Forschungsperspektive

Risk Behavior During Adolescence. A Survey and Research Perspectives for Life Style 286

Maja Suderland

Bildung, Distinktion und Habitus. Überlebensressourcen in der sozialen Welt der nationalsozialistischen Konzentrationslager

Education, Culture, Distinction and Habitus. Resources for Survival in the Social World of German Concentration Camps 302

Rezensionen/Book Reviews

Sammelbesprechung

A. Lange bespricht Bücher zum Thema „Väter“ 320

Einzelbesprechung

J. Mierendorff über A. R. Hochschild „Work-Life-Balance“ 322

Aus der Profession/Inside the Profession

Tagungsbericht

M. Rieger-Ladich über N. Luhmann: Das Erziehungssystem der Gesellschaft 326

Forschungspraxis

Das aktuelle NRW-Kinderbarometer 328

Markt

Ausschreibung: Förderpreis der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) 335

Veranstaltungskalender

Internationales Seminar „Empirical Analysis of Labor Markets“ in Köln 335

5. Bundeskongress Soziale Arbeit in Kassel 336

Vorschau/Forthcoming Issue 336

Jürgen P. Rinderspacher

Arbeits- und Lebenszeiten im Wandel

Ansätze zu einer Politik der zeitstrukturellen Balance
Time Changes in Work and Private Life. Towards a Policy of
Balanced Time Structures

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat bisher nicht durchgängig zu mehr zeitlicher Selbstbestimmung der Beschäftigten geführt. Anders als erwartet sind die Individuen mehr denn je gezwungen, den auf den Markt bezogenen Schwankungen des Einsatzes der Arbeitskräfte zu folgen. Die bisherige Trennung zwischen privater Zeit und Arbeitszeit beginnt zu erodieren. Tendenziell verliert private Zeit den Charakter eines relativ unabhängigen „zeitlichen Areals“ und wird mehr zu einem Anhängsel der Produktionsrhythmen. Um „Zeitwohlstand“ der Beschäftigten und ihrer Familien realisieren zu können, erscheint eine neue Strategie der öffentlichen Aushandlung von Zeitstrukturen ratsam. Im Beitrag wird ein Konzept der „zeitstrukturellen Balance“ vorgeschlagen, das das Ziel verfolgt, den Einfluss der ökonomisch bedingten Arbeitszeitflexibilisierung auf die private Alltagsgestaltung einzudämmen. Dies wird am Beispiel der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten sowie der Ganztagsschule erörtert.

Schlüsselwörter: Arbeitszeit, Zeitpolitik, Kindertagesstätten, Ganztagsschule.

The recent flexibilisation of production and working times did not everywhere result in more self control by employees on their time. More than before individuals are demanded to adapt to an organisation of their working time that is determined mainly by the enterprises' dependence on the market. The previous separation between private and working time is more and more blurring. Private time tends to be no longer an independent temporal realm but is becoming dependent from rhythms of production processes. In order to realise the employees' and their families' "welfare of time" (Zeitwohlstand), a policy of negotiating time structures is necessary. In the article, a strategy to realise a "balance of time structures" between working time and private time is discussed in relation to conflicts between parents who work along flexibilised time patterns on the one hand and opening times of childcare institutions and schools on the other hand.

Keywords: working time, time policy, day-care centres, all-day schooling.

Konnte man bis Anfang der 90er Jahre noch von einer relativ homogenen Entwicklung zur Verkürzung der Arbeitszeiten sprechen, so sehen sich inzwischen immer mehr Beschäftigte sogar mit erheblichen Arbeitszeitverlängerungen konfrontiert. Prozesse der Entstandardisierung und Neustrukturierung zeitlicher Muster in Produktion und Kommunikation führen zu veränderten Rhythmen der Arbeit und damit auch des privaten Lebens. Dabei ist der ursprünglich erwartete Zuwachs an Selbstbestimmung der Beschäftigten über die eigene Zeit größtenteils ausgeblieben. Ihre private Zeit – und damit auch die Zeit ihrer Familienangehörigen – dürfte tendenziell eher mehr von den Unternehmen beziehungsweise von der zeitlichen Logik des Marktes abhängig werden. Es stellt sich die Frage, ob und in welcher Weise solchem Druck der ökonomischen Ratio-

nalität auf das Alltagsleben und die Lebensqualität der Menschen politisch begegnet werden kann. Zumindest in einigen gesellschaftlichen Teilsystemen scheint dies unverzichtbar und auch möglich. Doch nicht immer müssen Wirtschaftlichkeit hier und „humane Optionen“ dort einen unversöhnlichen Gegensatz darstellen. Im folgenden Beitrag sollen diese Zusammenhänge skizzenhaft verdeutlicht werden.

1. Flexibilisierung der Gesellschaft

Die Kontinuierung der Gesellschaft

Eine der Auflösungserscheinungen der zeitlichen Strukturiertheit, die die Industriegesellschaft in unterschiedlichen Bereichen einst herausgebildet hatte, betrifft den kollektiven Wechsel von Arbeit und Ruhe, von Aktivität und Passivität. Im einzelnen finden sich solche Entstrukturierungstendenzen in den Sektoren *Arbeit und Produktion, Konsum und Freizeit, Medien sowie Verkehr*.

Die Tendenz zur Aufhebung von Unterbrechungen in diesen Sektoren ist sowohl das Ergebnis betriebswirtschaftlicher Vorgänge wie der Ausweitung der Betriebszeiten (Produktion), des Bedürfnisses eines Teils der Bevölkerung, möglichst zu jeder Tageszeit und am Wochenende Einkäufe tätigen zu können (Konsum), und des Anspruchs, in den Nachtstunden ein vollwertiges TV-Angebot vorzufinden (Medien). Hinzu tritt das Internet, dessen Beschaffenheit es zu einem Symbol der Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft macht. Schließlich hat auch die nächtliche Nutzung der Fernstrassen und entsprechender Infrastruktur Teil an der Kontinuierung der Gesellschaft (Verkehr) (Rinderspacher, 1987).

Diese Sektoren – eine freilich sehr grobe Einteilung – sind als relativ abgeschlossene Teilsysteme konzipiert, deren Wechsel von Aktivität und Ruhe weitgehend von endogenen Taktgebern ausgeht. Bis vor kurzem verband die genannten Bereiche noch ein gemeinsames vorindustrielles oder naturisomorphes Grundschema zeitlicher Synchronität, nämlich der Wechsel von Aktivität und Passivität, von An und Aus. Das *Kriterium der Unterbrechung* war – nach seinem Verfall in der Phase der Frühindustrialisierung – in der aufgeklärten Industriegesellschaft seit Beginn des 20. Jahrhunderts im Grundsatz (wieder) als gemeinsames akzeptiert. Ausnahmen sind seitdem im Falle technischer oder natürlicher Unbeeinflussbarkeiten erlaubt, etwa während der Erntezeit oder am Hochofen. Um regelmäßige kollektive Unterbrechungen der Produktion durchzusetzen, mussten allerdings Gesetze erlassen werden, etwa zur Sicherung der Sonntagsruhe. Daneben gehörten und gehören informelle soziale Strukturen – Gewohnheitsrechte, Rituale und unhinterfragt geltende Verhaltensmuster – zu den Faktoren, die verschiedene Formen großer und kleiner Unterbrechungen im täglichen, wöchentlichen und jährlichen Alltag begründen und stabil halten.

In der seit langem sich herausbildenden „Rund-um-die-Uhr-“, „kontinuierlichen Gesellschaft“ oder „Non-Stop-Gesellschaft“ (Rinderspacher, 1987; Adam et al., 1998) sind fast alle soziokulturell begründeten und wo möglich auch technisch bedingten Unterbrechungen aufgehoben zugunsten kontinuierlicher Aktivitätsmuster und durchlaufender Organisationsstrukturen in unterschiedlichen Teilsystemen. Wie dieser Prozess der Kontinuierung im einzelnen künftig weiter verlaufen könnte, ist offen, an seinem weiteren Voranschreiten bestehen jedoch – nolens volens – kaum Zweifel (Eberling & Henckel, 2002).

Arbeitszeitflexibilisierung

Seit den 80er Jahren hat eine gewaltige Welle der Entkopplung der Betriebszeiten von den Arbeitszeiten Platz gegriffen (Bauer et al., 2002). Aus betriebswirtschaftlichen Gründen schien es den Unternehmen mehr und mehr geraten, den Personaleinsatz enger der Auftragslage zeitlich anzupassen. Während Betriebszeiten tendenziell in die Nachtstunden sowie auf das Wochenende hin *ausgedehnt* wurden, sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten zunächst weiter *reduziert* worden. Das betrifft vor allem die tariflich vereinbarten, nicht unbedingt die effektiv inklusive Überstunden geleisteten Arbeitsstunden. Diese Kombination aus erweiterten Betriebszeiten und individuellen Arbeitszeiten erweitert die Möglichkeiten erheblich, Arbeitskräfte zu unterschiedlichen Zeiten einzusetzen, etwa wenn die Betriebszeit bei 72 Stunden (z.B. 12 Stunden pro Tag an 6 Tagen) liegt und die tariflich vereinbarte Arbeitszeit bei 35 Stunden.

Heute weithin verbreitet sind Jahresarbeitszeiten und Zeitkonten (Linne, 2002; Bauer et al., 2002). Hier wird mit den Beschäftigten ein festes jährliches Gesamt-Arbeitsstundenkontingent vereinbart, dessen Verteilung über das Jahr flexibel ist und mit dem Betrieb ausgehandelt wird. Für die Zeitorganisation der Beschäftigten und ihrer (Familien-) Angehörigen haben sich „Ankündigungsfristen“ als besonders wichtig erwiesen, nämlich Festlegungen der Zeiträume, innerhalb derer die Unternehmen ihre zeitlichen Ansprüche gegenüber den Beschäftigten anzumelden haben. Sind diese zu kurz, stehen vor allem Familienhaushalte oft vor unlösbaren Probleme der Zeitorganisation.

Stand die Idee der Zeitsouveränität der Beschäftigten, also eines hohen Grades selbstbestimmter Zeitbindung, in der Anfangsphase der Flexibilitätsdebatte noch im Vordergrund, so war Ende der 90er Jahre die Praxis eher ernüchternd: Die hohe und strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit schwächte die Verhandlungsposition der Gewerkschaften, so dass die Beschäftigten sich immer öfter einem flexiblen Zeitdiktat der Arbeitgeberseite ausgesetzt sahen. Das schließt nicht aus, dass gegenwärtig – noch – in einigen Branchen oder Betrieben Zeitarrangements mit den Beschäftigten gefunden werden, die als fairer Kompromiss zwischen den unterschiedlichen Interessen angesehen werden können (Linne, 2002).

Wie eine neuere Studie (Bielenski et al., 2002) zeigt, weichen die Arbeitszeitwünsche nach wie vor erheblich von den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten ab. Dieser Studie zufolge wächst das Interesse der Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten nach im Lebenszyklus wechselnden Bedürfnissen gestalten zu können: Arbeitszeiten sollten insgesamt kürzer sein, Teilzeitarbeit sollte erleichtert und mit Rückkehrrechten auf den ursprünglichen persönlichen Arbeitszeitstandard ausgestaltet werden. Ebenso sollten Überstunden reduziert werden. Fraglich ist allerdings, ob sich diese in Befragungen festgestellten Arbeitszeitinteressen (noch) in eine wirkungsvolle gewerkschaftliche Strategie der Arbeitszeitverkürzung oder gar Arbeitsumverteilung umsetzen lassen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt scheint eher Skepsis geboten. Die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, weitere Arbeitszeitverkürzungen notfalls im Streik durchzusetzen, wird von den Gewerkschaften als eher niedrig eingeschätzt.

Arbeitszeitverlängerungen

Nach Jahrzehnten der linearen Arbeitszeitverkürzungen in praktisch allen Bereichen sind seit Mitte der 90er Jahre immer öfter auch wieder *offene* Arbeits-

zeitverlängerungen an der Tagesordnung. Vorreiter hierfür waren die großenteils nicht in Arbeitgeberverbänden organisierten ostdeutschen Betriebe, die nicht an Flächentarifverträge gebunden sind. Inzwischen wurden Verlängerungen auch mit Zustimmung der Gewerkschaften möglich. Die Großwetterlage hat sich gegenüber den 80er und zum Teil 90er Jahren radikal umgekehrt. So konnten die ersten Verhandlungen des 5000 x 5000 Modells bei VW – Verhandlungspartner ist hier die IG Metall – bereits mit der Forderung nach einer Regelarbeitszeit von über 40 Stunden eröffnet werden (IGM, 2002), ein noch vor wenigen Jahren undenkbarer Vorgang. Vereinbart wurde schließlich, bezogen auf den 35-Stunden-Standard, faktisch eine Arbeitszeitverlängerung. Denn die vereinbarte Nacharbeit im Falle von Qualitätsmängeln, die von der Belegschaft zu vertreten sind, treibt den Anteil der arbeitsgebundenen Zeit in die Höhe, und ebenso die zum Teil außerhalb der Arbeitszeit abzuleistende Fort- und Weiterbildung. Die Beispiele lassen sich fortsetzen. So sind angesichts der Haushaltslage in Berlin die Arbeitszeiten für Beamte drastisch erhöht worden, wie auch die Deputate der Lehrkräfte je nach Schulform um zum Teil mehrere Stunden (Berliner Zeitung, 2002). Über ihre unmittelbaren Folgen hinaus dürften Arbeitszeitverlängerungen bei so exponierten Arbeitgebern eine Signalwirkung für andere haben. Damit droht eine Rückführung der Dauer der Arbeitszeit auf das Niveau der 60er Jahre, auch wenn man die verstärkte Einbeziehung des Samstags als Regelarbeitstag (s.u.) mit bedenkt. In einigen anderen Branchen wird dagegen nach wie vor eine Regelarbeitszeit von 35 Stunden praktiziert. Auf diese Weise ergibt sich das Bild einer fortschreitenden Spreizung der tariflich vereinbarten wie auch der effektiven Dauer der Arbeitszeit zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen (Bauer et al., 2002).

Wochenendarbeit

Die Entwicklung des freien Wochenendes ist ebenfalls durch unterschiedliche Trends gekennzeichnet. Während die regelmäßige, ganztägige Erwerbsarbeit am Sonntag vergleichsweise wenig zugenommen hat, ist der Samstag für immer weniger Menschen ein generell arbeitsfreier Tag (Bauer et al., 2002). Erwerbsarbeit wird am Samstag vor allem im Einzelhandel geleistet, sowie für die Gestaltung des Samstags als solchem, in Freizeitparks oder in der Gastronomie (Jacobsen & Hilf, 1999). Dennoch bleibt der Samstag, unabhängig vom angestiegenen Umfang der Erwerbsarbeit, für die Bevölkerung nach wie vor ein herausgehobener Tag (Fürstenberg et al., 1999). Von einem schleichenden Akzeptanzverlust des Wochenendes, weder des Samstags noch des Sonntags, wie von interessierter Seite immer wieder behauptet wird, kann vorliegenden Befragungen zufolge nicht gesprochen werden (Rinderspacher, 2000).

Freie Tage, Blockfreizeiten, Urlaub

Unter anderem infolge von Zeitkonten ist die Zahl von „Reststunden“ angewachsen, die als Zeitguthaben zusätzlich zu Urlaub und freiem Wochenende anfallen. Sie resultieren häufig aus Wochenendarbeit, die dann zwischen Montag und Freitag in Form „freier Tage“ zeitlich ausgeglichen wird. Teilweise werden die hier abgeleisteten Stunden mit einem Faktor (z.B. 1,5) multipliziert, so dass zusätzliche Freizeit entsteht als Kompensation für Erwerbsarbeit zu „unsozialen Zeiten“. Werden erworbene Zeitkontingente „geblockt“, ergeben sich längere zusammenhängende Freizeiten. Diese schicken sich an, eine eigene,

neuartige Zeitinstitution zu werden, die nicht selten mit dem Wochenende, aber auch mit dem Urlaub konkurriert (Herrmann-Stojanov & Rinderspacher, 2001).

Neben dem Faktum der weiteren Ausbreitung dieses Musters ist die Logik seiner Entstehung und damit auch seiner möglichen Diffusion in der Arbeitszeitlandschaft der Zukunft bemerkenswert. Denn so, wie die Arbeitgeber von ihren Beschäftigten eine Anpassung der individuellen Arbeitszeiten an die Markterfordernisse im Wochenrhythmus erwarten, könnten sie dies künftig auch im Jahres- und schließlich sogar im Lebenszyklus tun. Noch verbindet das Gesetz den Urlaub mit einer Zweckbestimmung; dieser soll der Erholung dienen. Daraus ergeben sich für Beschäftigte und Unternehmen Rechte und Pflichten: die Auflage, Urlaub nur in größeren, zusammenhängenden Tranchen zu nehmen sowie das Recht, Urlaub unter Rücksichtnahme auf wichtige betriebliche Belange zeitlich frei zu disponieren. In der Logik der „atmenden Fabrik“ (Hartz, 1996) machte es allerdings Sinn, dieses Dispositionsrecht weitgehend einzuschränken. In diesem Fall wären größere soziale Konflikte vorprogrammiert, nicht zuletzt, wenn nn Eltern unterschiedliche Rhythmen der Schule und an der Marktlage orientierte zeitliche Anforderungen des Betriebes nicht koordinieren können.

Wenn solche Freizeitblöcke häufig entstehen, können sie Freizeitgewohnheiten stark verändern; Urlaub wie Wochenende können tendenziell einen Funktionsverlust erfahren. Denn durch die Entnahme von Zeitkontingenten von einem Zeitkonto ergeben sich zusammen mit einem freien Wochenende mitunter attraktive zeitliche Gebilde, die irgendwo zwischen verlängertem Wochenende und Urlaub angesiedelt sind. Den Beschäftigten könnte dann der Verzicht auf größere Urlaubsblöcke wie auch der Wochenenden akzeptabler erscheinen. Um diese Entwicklung in ihren sozialen und kulturellen Auswirkungen abschließend zu beurteilen, bedürfte es noch genauerer Untersuchungen (Pfahl & Reuyß, 2002).

Befristete und prekäre Beschäftigung

Eine gesicherte Zukunft für möglichst breite Schichten der Bevölkerung galt als eines der höchsten Güter, ja fast als das eigentliche Ziel des Wohlfahrtsstaates nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Gewerkschaften haben in bemerkenswerter Konsequenz über Jahrzehnte auf die Verstetigung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten hingearbeitet. Man darf, vielen Diskussionen der Gegenwart zum Trotz, eine große zivilisatorische Leistung darin erkennen, die Unsicherheit, die mit abhängiger Beschäftigung von je her verbunden war, gewaltig reduziert und die Erwerbsbiographien mit einem nie gekannten Maß an Erwartungssicherheit versehen zu haben. Dies wird vor allem deutlich, seit eben diese Komponente sozialer Sicherheit von liberalen Ökonomen und Sozialpolitikern als eine der Ursachen von Wachstumsschwäche und Arbeitslosigkeit ausgemacht worden ist. Auf lange Sicht erscheint es nun allerdings für die Beschäftigten unvermeidlich, sich notfalls auf „Income-mixes“ (Vobruba, 2000) als einer neuen Struktur von Einkommenserwerb einzustellen. Zu den oben genannten Flexibilitäten tritt dann diejenige des häufigeren, in der Regel prekären Aus- und Wiedereintritts in verschiedene Formen von Beschäftigungsverhältnissen oder in die Selbstständigkeit (Bleicher et al., 2002). Die jüngsten Arbeitsmarktreformen der Bundesregierung gehen weiter

in diese Richtung, etwa mit weiteren Einschränkung des Kündigungsschutzes.

Eigene Betroffenheit oder Erfahrungen im engeren persönlichen Umfeld mit unsicheren Arbeitsverhältnissen dürften mit dazu beigetragen haben, dass den Menschen die Zukunft generell unsicherer erscheint (Tacke, 2002). In jedem Fall beeinträchtigen ausbleibende positive Erwartungen an die Zukunft die Lebensqualität und, wie Garhammer (2002) feststellt, sogar den Zeitwohlstand der Menschen. Dauerhafte Verunsicherung birgt darüber hinaus erheblichen politischen Sprengstoff.

2. Der Markt als Zeitgeber

Neue Marktdominanz

Wie immer man im einzelnen die Auswirkungen der Globalisierung oder Internationalisierung der Produktion und der Kapitalflüsse einschätzt, wird diese zu erheblichen arbeitspolitischen Anpassungen zwingen, wenn sie auch nicht die Akteure auf eindeutige Entwicklungspfade zwingt. Gemeinsames Merkmal aller dieser neuen Entwicklungen ist die ungeheuer gestiegene räumliche und zeitliche Flexibilität der Unternehmen sowie ihre Fähigkeit, mit der Exitoption, dem Abzug der Produktion an andere Standorte, zumindest glaubhaft zu drohen. Damit entziehen sie sich traditionellen nationalstaatlichen Interventionen (Beck, 2002). Auch die Handlungsspielräume der etablierten Interessenvertretungen der abhängig Beschäftigten, ja sogar die nach dem Zweiten Weltkrieg entstandenen industriellen Beziehungen insgesamt, stehen unter erheblichem Anpassungsdruck (Streek, 1998). Daraus ergibt sich einerseits die Frage, in welchem Umfang zeitstrukturelle Anpassungen zwingend erforderlich sind, andererseits die Frage, wo bewährte Zeitinstitutionen und zeitliche Regelungen gerade bewahrt werden müssen, um sowohl ökonomische Effizienz wie angemessene Lebensqualität zu sichern.

Das betrifft die gesellschaftliche Zeitordnung als ganze ebenso wie die individuelle Zeitverwendung. Die Veränderungen der arbeitszeitlichen Situation in Deutschland erhöhen die Anforderungen an das Individuum, mit einem komplexen Geflecht zum Teil neuartiger zeitlicher Bedingungen umgehen zu müssen. Sie eröffnen eine Vielzahl neuer Möglichkeiten der individuellen Zeitstrukturierung, sind jedoch zunehmend gepaart mit einem Anstieg des Risikos der Exklusion (Rinderspacher, 2001). Der klassische Arbeitnehmer wird abgelöst durch den „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß & Pongartz, 1998), der das Management seiner Arbeitsfähigkeit und Qualifikation am Arbeitsmarkt selbst betreibt und verantwortet. Chancen und Risiken des Managements der eigenen Arbeitskraft verteilen sich zunehmend auch danach, inwieweit eine Erwerbsperson – und deren Angehörige – bereit und in der Lage sind, sich den wechselnden zeitlichen Anforderungen des Marktes unterzuordnen.

Ein in Marktgesellschaften zentraler Taktgeber sind also die Bestrebungen der Unternehmen, auf Marktsignale unter anderem mit zeitlicher Anpassung zu reagieren. Sie tun dies letztlich mit dem Ziel, Produktionskosten zu reduzieren (Meyer, 1994). Dieser Taktgeber, und weniger die Bedürfnisse der Beschäftigten, wird mit der weiteren Zunahme des nationalen und globalen Wettbewerbs zum bestimmenden Faktor jeder Flexibilisierung. Marktprozesse

se bestimmen mehr und mehr den Rhythmus der Gesellschaft sowie die Bindung der Zeit des Individuums an die Erwerbsarbeit nach Lage, Dauer und Verteilung.

Auch wenn man in Rechnung stellt, dass die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten in Richtung flexibler Anpassung an die jeweiligen Lebenslagen und zentralen Lebensinteressen gehen und damit zumindest als Wunschvorstellungen noch immer ein gewisses Gegengewicht bilden, muss doch insgesamt ein erheblicher Verlust eines einmal erreichten, ja heute wohl bereits schon wieder als historisch zu bezeichnenden Niveaus an *kollektiver* sozialer Kontrolle über Zeitverwendung und Zeitstrukturierung konstatiert werden. Im 19. und 20. Jahrhundert hatten die Gewerkschaften als Instrument der Gegenwehr gegen die Willkür der Unternehmer bei der Arbeitszeitgestaltung Schritt für Schritt das „industrielle (Arbeits-) Zeitregime“ erkämpft – unter diesen Voraussetzungen zunächst ein gewaltiger Fortschritt (Rinderspacher, 2002). Denn das seit den späten 1980er Jahren nicht zu Unrecht als „starr“ apostrophierte „klassisch-industrielle“ Arbeitszeitregime war entstanden in einem epochalen Wandel, der den ArbeitnehmerInnen Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und regelmäßige Arbeitszeiten, dazu noch auf ständig sinkendem Niveau gebracht hatte. Hohes Wachstum in Verbindung mit einer erstarkten Arbeiterbewegung hatten bewirkt, dass gesellschaftlich positiv sanktionierte „zeitliche Areale“ aufgebaut werden konnten. Zeitliche Areale sind, bildlich gesprochen, zeitliche Flächen, gesellschaftlich bzw. kollektiv sanktionierte Phasen im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf, wie auch im Verlauf einer idealtypischen Erwerbsbiographie, die den Bereich der Erwerbsarbeit trennen von denjenigen Zonen, innerhalb derer Erwerbsarbeit möglichst nicht stattzufinden habe (Rinderspacher, 2002). Dabei konnte man freilich auf eine lange Tradition geübter Praxen des kollektiven Arbeit-Ruhe-Rhythmus in Mitteleuropa sowie auf ethisch-religiöse Begründungen vor allem aus dem christlichen Kontext zurückgreifen.

Im Ergebnis führte dies im Verlauf der Industrialisierung dazu, dass – am Ende sogar mit Zustimmung oder mit stillem Einverständnis der Unternehmenseite – die Freizeitgewohnheiten der Menschen entlang des Musters der zeitlichen Areale institutionalisiert wurden. Diese steckten nun den zeitlichen Rahmen ab, innerhalb dessen Erwerbsarbeit geleistet werden durfte und Ausnahmen einer moralischen oder gar juristischen Rechtfertigung bedurften (ebd.). Daraus entstand im Verlauf der Entwicklung hin zur sogenannten Wohlstandsgesellschaft ein normativer und faktischer gesellschaftlicher Primat der Freizeit gegenüber der Erwerbsarbeit, *was deren zeitliche Verteilung* im Rahmen dieser Areale über den Tag, die Woche und das Jahr angeht. Auch in diesem Sinne war die Nachkriegsgesellschaft emphatisch eine Freizeitgesellschaft.

Diese Priorität scheint nun aus ökonomischen Gründen in Frage zu stehen. Der Scheitelpunkt scheint bald überschritten, an dem die Betriebszeiten des produzierenden Gewerbes, des Handels und anderer Wirtschaftszweige noch als abhängig von den kollektiven Freizeitinteressen der hochentwickelten Industriegesellschaft der ersten Moderne gelten durften. Mehr und mehr sehen unterschiedliche Akteure in Politik und Wirtschaft die zeitlichen Signale, die von Marktprozessen ausgehen – oder das, was als solche wahrgenommen wird –, als bestimmend an für die Entwicklung von Strukturen des Verhältnisses von

Arbeit und Freizeit, und damit als Taktgeber der Gesellschaft, um den herum sich der Alltag der Menschen neu zu organisieren habe.

Opportunitäre Zeitkalkulation

In einer zu erwartenden Epoche der Marktdominanz im Verhältnis von Arbeit und Freizeit müssen die Individuen den Einsatz von Lebenszeit für das Erreichen eigener Lebensziele möglicherweise anders kalkulieren als vorangegangene Generationen, die von einer relativ gesicherten Erwerbsperspektive ausgehen konnten. Sie werden veranlasst, ihre Zeitbindungen immer wieder neu zu organisieren, weil die Logik der erwerbswirtschaftlichen Nutzung der eigenen Zeit sich verändert. Gern zitiert wird in diesem Zusammenhang das Zeitverhalten jüngerer MitarbeiterInnen in den Start-up-Unternehmen der IT-Branche. Der dort häufig praktizierte selbstausbeuterische Zeiteinsatz der young urban professionals ist inzwischen Gegenstand von Karikaturen.

Wie die jüngste Shell-Studie 2002 (Linszen et al., 2002) feststellt, scheinen die Erwartungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erheblich ergebnisoffener zu sein, als in den vorangegangenen Kohorten. Zwar werden deutlich Vorstellungen über Karrierechancen artikuliert, diese beziehen sich jedoch darauf, dass die eigenen Erwartungen sich erfüllen, nicht aber wie. Die Jugendlichen scheinen sich der Tatsache raschen, nicht mehr kalkulierbaren Wandels angepasst zu haben (hierzu Reinders, 2002); sie erfahren die Unvorhersehbarkeit des eigenen Lebensweges nicht als angstauslösende Zumutung, sondern als persönliche Herausforderung. Wobei sich freilich die große Mehrzahl in der Rolle eines potenziellen Gewinners sieht.

Tatsächlich scheint neben anderem die Fähigkeit, eigene Zeit an rasch wechselnde Situationen anpassen zu können, zu einer Voraussetzung für die berufliche Karriere zu werden. Situationsgerechte Zeitverwendung geschieht durch entsprechende *Intensivierung der Zeitznutzung* (Zeitvertiefung), *Extensivierung der Tätigkeitsdauer*, Anpassung der *zeitlichen Lage* der eigenen Arbeitstätigkeit sowie der *Arbeitsbereitschaft* an die marktinduzierten Anforderungen. Für ein erfolgreich agierendes Individuum scheint es unverzichtbar, über ein adäquates zeitliches Perspektivverständnis zu verfügen: über eine Zukunftserwartung, die weniger auf institutionelle Garantien baut und mehr vom festen Glauben an die eigene berufliche Chance getragen wird, die es zum rechten Zeitpunkt zu ergreifen gelte.

Daraus folgt tendenziell ein Verhalten, das dem Stundenaufwand für eine zu erledigende Sache eine untergeordnete Rolle zuweist oder überhaupt nicht mehr danach fragt. Immer mehr Unternehmen ersetzen Arbeitszeitvorgaben durch Ziel- und Projektvorgaben, offenere Arbeitszeitformen wie die „Vertrauensarbeitszeit“ breiten sich aus (Hoff, 2002). Dass Gewerkschaften erhebliche strukturbedingte Schwierigkeiten haben, ohne das weit über ein Jahrhundert geübte Bemessungskriterium für Lohn und Leistung, die Arbeitszeit, die Interessen ihrer Klientel durchzusetzen, ist nachvollziehbar. Gegenwärtig bewegen sich die Unternehmen, die Vertrauensarbeit beziehungsweise strikten Projektbezug praktizieren, allerdings noch weithin auf der Basis arbeitszeitlicher Kriterien. Ein Abschied vom Maßstab der Arbeitszeit ist weder von den Unternehmen noch von den Verfechtern der Vertrauensarbeitszeit intendiert, jedenfalls wenn man deren Verlautbarungen ernst nimmt (Hoff, 2002; kritisch Haipeter et al., 2002).

Im langfristigen Trend, so ist zu vermuten, gerät jedoch jedes System gleichförmiger Arbeitszeiten mehr und mehr unter Druck, auch wenn demgegenüber etwa in neueren Untersuchungen in der Automobilindustrie (Lehndorff et al., 2002) durchaus eine Restrukturierung fixer Arbeitszeitmuster festgestellt werden konnte. Sofern sich die enge Anbindung der betrieblichen Abläufe an die Amplituden des Marktes als stabiler Trend erweisen sollte und angesichts hoher Arbeitslosigkeit, die die Gegenmachtbildung der Gewerkschaften weiter schwächen dürfte, muss man auf mehrere Jahrzehnte gesehen wohl eher von weiteren Entstrukturierungen bisheriger Grundmuster der Arbeitszeit ausgehen, bis hin zu deren weitgehender Auflösung.

3. Politik der zeitstrukturellen Balance – die Öffnungszeiten von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen

Häufig hört man in der aktuellen Diskussion um den Wirtschaftsstandort Deutschland die Empfehlung, eine flexibler gewordene Welt erfordere flexiblere Reaktionsweisen der Menschen, nicht zuletzt flexiblere Zeitstrukturen. Auf der anderen Seite erscheint es aus mehreren Gründen problematisch, Flexibilität im Sinne der Anpassung der Menschen an die zeitlichen Vorgaben des Marktes zum Gestaltungsprinzip zu erheben. Zum einen fragt sich, ob das, was einflussreiche Akteure im System der Wirtschaft als Anpassungserfordernis artikulieren, tatsächlich ein Erfordernis darstellt oder nicht nur Teil eines – mitunter ideologisch geprägten – Bildes von einer gut funktionierenden, sich infiniert modernisierenden Wirtschaft ist. Zum anderen ist keineswegs ausgemacht, dass alle „anderen“, vermeintlich nachgeordneten Teilsysteme der Gesellschaft sich dem der Wirtschaft unterordnen müssen. Wie man weiß, ist diese Debatte ja nicht neu (Rinderspacher, 2001).

Als einen Versuch, der Hegemonie des Marktes auf der zeitpolitischen Ebene entgegenzutreten, schlage ich eine *Strategie der zeitstrukturellen Balance* vor, die im Folgenden kurz umrissen werden soll. Der Ansatz zielt darauf, komplementär zu Bestrebungen der Unternehmen, die gesellschaftlichen Zeitstrukturen in Richtung Deregulierung und Entgrenzung zu verändern, Sektoren der Nicht-Flexibilität und zeitstrukturellen Sicherheit zu bewahren und darüber hinaus weitere neu zu schaffen. In bestimmten Teilsystemen der Gesellschaft sollte ein dem Anspruch der zeitlichen Verfügbarkeit (nach wirtschaftlichen Maßstäben) entgegengesetztes Prinzip institutionalisiert sein. Darüber hinaus zielt das Konzept darauf, absehbaren sozialen „Nebenfolgen“ einer weiteren Flexibilisierung und zeitlichen Entgrenzung des Alltagslebens Einhalt zu gebieten. Nicht jedoch soll Zeitflexibilisierung als solche unter einen Generalverdacht gestellt oder gar flächendeckend verhindert werden. Vielmehr zielt die *Strategie* darauf, die Entfaltung der produktiven Potentiale der Gesellschaft mit der Fortentwicklung einer humanen Zeitordnung konstruktiv zu verknüpfen.

Öffnungszeiten der Schule

Als erstes Beispiel einer Politik der zeitstrukturellen Balance soll hier der Bereich Schule behandelt werden. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, also die Erweiterung der Betriebszeiten und ein möglichst der Auftragslage entsprechender Einsatz des Personals in den Fabriken und Büros, stößt immer öfter auf die

Grenzen der Organisation der Kinderbetreuung in Deutschland, insbesondere in denjenigen Wirtschaftszweigen, in denen der Frauenanteil sehr hoch ist. Hierzu ist in den letzten Jahren bereits viel gesagt worden. Die aktuelle Bildungsdebatte hat diese Problematik neu akzentuiert in der Diskussion um die Ganztagsbetreuung (Matthies, 2002). „Ganztagssschule heißt, dass allen Schülern ein durchgehend strukturierter Aufenthalt in der Schule von mindestens vier Wochentagen mit mindestens sieben Zeitstunden angeboten wird“ (Rother, 2002, S. 129).

Schon früher ist darauf aufmerksam gemacht worden, dass Ganztagsbetreuung und *Ganztagsunterricht* sich als eine pädagogisch sinnvolle Forderung gut mit neuartigen arbeits- und sozialpolitischen, frauenpolitischen sowie jugendpolitischen Erfordernissen verbinden ließe (Rinderspacher, 1995). Sofern Ganztagsbetreuung in der Schule gut organisiert, pädagogisch durchdacht, finanziell gut ausgestattet und mit einer neuen inneren Zeitorganisation (Auflösung der Stundentafel) versehen würde – eine Reihe sehr hoher Ansprüche, die hier im einzelnen nicht weiter ausgeführt werden können (GEW, 2002) –, könnte man von einer win-win-Situation sprechen. Pädagogische und wirtschaftliche Modernisierung gingen Hand in Hand: die Unternehmen gewinnen Handlungsspielräume für die zeitliche Gestaltung des Personaleinsatzes, während die Schüler bzw. deren Erziehungsberechtigte ein verbessertes Bildungs- bzw. Betreuungsangebot erhielten. Letzteres gilt selbstredend nur für die von der Schule abgedeckten Zeiträume, also nicht für die späten Abendstunden oder das Wochenende. Zugleich könnte, wie erwähnt, der punktuellen Gefährdung oder gar modernen Formen der Verwahrlosung (BMFSFJ, 1998, S.281ff.) von Kindern und Jugendlichen durch erwerbsbedingte, überlange Abwesenheitszeiten der Eltern vorgebeugt werden. Matthies spricht hier in Bezug auf das finnische Modell kritisch von einer „Nachmittagslücke“ (2002, S.44ff.). Zeiher (2002) sieht allerdings auch Chancen der zeitlichen Selbstbestimmung von älteren Kindern und Jugendlichen. Inzwischen liegen ja zum Teil langjährige Erfahrungen aus mehreren Bundesländern vor, in denen Ganztagsbetreuung praktiziert wird (Rother, 2001; Arbeiterkammer Bremen, 2002), die auch in konkrete politische Forderungen umgesetzt werden (GEW, 2002).

Allerdings verlieren abhängig beschäftigte Eltern mit der Ganztagssschule nolens volens ein Stück ihrer bisherigen Verfügungsgewalt über die eigene Arbeitszeit. Denn Kinderbetreuung galt bisher vor allem für Frauen noch als anerkannter Rechtfertigungsgrund dafür, dem Betrieb nicht zu jeder gewünschten Zeit zur Verfügung stehen zu können. Gelten die Kinder jedoch als betreut, entfällt dieses Argument. Die Kontrolle über die Zeit ginge nun – nicht zuletzt unter dem Damoklesschwert drohender Entlassungen – noch mehr als bisher von den Beschäftigten auf den Betrieb über.

Andererseits ist insbesondere für Alleinerziehende die Ganztagsbetreuung eine Vorbedingung ihrer vollen Erwerbsbeteiligung, zumal familiäre Netzwerke aus verschiedenen Gründen oft nicht mehr für ergänzende Kinderbetreuung aktivierbar sind – ohne dass man allerdings von deren generellem Zerfall oder einem Zerfall der Familie sprechen müsste (hierzu und zum Konzept der De-Familialisierung kritisch Ostner, 2002). Wie immer man diesen Komplex beurteilt, werden mit einer nachmittäglichen institutionalisierten Betreuung von Kindern und Jugendlichen die Erwerbschancen von Frauen verbessert. Zugleich wird

damit weiter vorangetrieben, dass vorhandene Qualifikationen von Frauen mit Erziehungsaufgaben innerhalb der von den Betreuungseinrichtungen abgedeckten Zeitspanne im Erwerbsarbeitsbereich zeitlich besser angepasst eingesetzt werden. Natürlich ist auch dieser Aspekt ambivalent im Hinblick auf das Ziel einer *kontinuierlichen* Erhöhung der weiblichen Erwerbsbeteiligung (Holst, 2000).

Ebenfalls ambivalent sind Ganztagsbetreuungen aus der Sicht der Kinder und Jugendlichen. Denn, wie Zeiher betont, könne Ganztagschule, wie überhaupt mehr Betreuungszeit in Institutionen, eine Gewichtsverschiebung bedeuten von privaten Instanzen mit entsprechend privaten bzw. individuell ausgehandelten Zeiteitscheidungen zu organisierten Instanzen mit entsprechend mehr standardisierten, nicht von den Akteuren selbst getroffenen Zeiteitscheidungen. Die politische bzw. elterliche Befürwortung einer ausgedehnten Betreuung in Institutionen sei ein erheblicher Eingriff in das Leben der Kinder und müsse keineswegs deren Interessen und Bedürfnissen entsprechen (Zeiher, 2002).

Betreuungszeiten nicht schulpflichtiger Kinder

Zeitpolitisch relevant sind auch die *Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen für nicht schulpflichtige Kinder*. Hier wird immer öfter die Forderung erhoben, die Öffnungszeiten sollten sich den veränderten zeitlichen Anforderungen der Betriebe besser anpassen. In diesem Bemühen stoßen die Kindertagesstätten in der Praxis allerdings in äußerst problematische zeitliche Grenzbereiche vor. Gemeint sind hier Früh- und Spätöffnungszeiten bis hin zum Rundum-die-Uhr-Betrieb, der bisher zwar noch selten anzutreffen ist, jedoch nur die logische Folge einer weitergehenden Anpassung unseres Arbeits- und Lebensrhythmus an die Erfordernisse des Marktes wäre (Pettersson, 1990). Wie weit dürfen Anfangs- und Schlusszeiten der Betreuungseinrichtungen in die frühen Morgen- und späten Abendstunden hineinreichen? Und vor allem: Wer, welche Personen oder Institutionen wären als fachlich und politisch kompetent einzustufen, darüber zu befinden?

Es ist argumentiert worden, einer solchen Erweiterung der Öffnungszeiten – auch in vergleichbaren Einrichtungen – könne kaum widersprochen werden, da die Erwerbsbeteiligung vieler, gerade auch allein erziehender Frauen im Falle einer Beibehaltung restriktiver Öffnungszeiten auf dem Spiel stehe. Mückenberger et al. (2002) haben im Kontext kommunaler Zeitpolitik Verfahren auf der lokalen Ebene erprobt, bei denen alle Beteiligten ihre Interessen miteinander aushandeln. Der Ausgang der Verhandlungen ist jedoch bei kollidierenden Interessenlagen längst nicht so offen, wie man zunächst unterstellen sollte. So dominieren große Konzerne aber auch kleinere Arbeitgeber die Verhandlungen, da sie oft zu den wenigen „Anbietern“ von Arbeitsplätzen in einer Region gehören; das kommt gelegentlich einem Zeitdiktat sehr nahe (ebd., S. 43ff). Zudem kann man darüber streiten, ob auch sonst die Interessen aller Beteiligten hier wirklich vertreten sind, vor allem die der betroffenen Kinder. Nicht selten seien es die wirtschaftlichen- oder Karriereinteressen der Eltern, denen sich Bedürfnisse der Kinder unterzuordnen hätten, vermutet Zeiher (1997, S. 667; 2002).

Oftmals ist mit einem scheinbar nur lokalen Zeitkonflikt mittelbar die Zeitordnung einer ganzen Gesellschaft betroffen. Denn hier werden zugleich auch

Gestaltungsprinzipien der (post-) modernen, weithin artifiziellen Zeitlandschaft verhandelt. Im konkreten Fall spielt das Grundsatzproblem hinein, erst einmal zu klären, ob eine Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft mit Nachtkindertagesstätten oder anderen extremen Öffnungszeiten dem Bild der Gesellschaft von sich selbst und ihren eigenen humanen Optionen entspricht. In welcher Weise können erwartbare Folgeschäden thematisiert und gegenüber wirtschaftlichem Nutzen abgewogen werden?

Die langfristigen Effekte und längeren Interdependenzketten und Spätfolgen – auch scheinbar nur marginal – veränderter Zeitstrukturen sind in eine Folgenabschätzung mit einzubeziehen. Hierbei empfiehlt es sich, den Betroffenheitsbegriff einerseits sehr konkret zu fassen, eben vorrangig auf die betroffenen Kinder zu beziehen und erst in zweiter Linie auf deren Eltern. Er darf aber auch nicht zu kurz ansetzen, sowohl in der sozialen Dimension als auch in der sachlichen wie schließlich in der zeitlichen: Wer alles ist tatsächlich tangiert? Wie weit reichen potentielle Folgeschäden zeitlich, etwa im Verlauf einer individuellen Sozialisation oder gar im Generationenkontext?

Wie die Sozialgeschichte gezeigt hat, lassen sich Grundbausteine einer humanen Zeitordnung im Widerstreit der Interessen – hier zwischen Ökonomie und Alltagskultur – häufig nur mit Hilfe gesetzlicher Bestimmungen durchsetzen, so etwa das allgemeine Ruhegebot an Sonn- und Feiertagen. Insofern scheint es unerlässlich, übergeordnete Belange der Bestandssicherung und der Lebenskultur einer Gesellschaft in Verhandlungen um neue Zeitmuster auch institutionell, das heißt unter Beteiligung von VertreterInnen einschlägiger überregionaler Organisationen zu verankern. Dies würde überdies verhindern, die kleinen Einheiten, allen voran die Familien, auf denen – end of the pipe – der gewaltige Druck der gegenwärtigen Modernisierungswelle lastet, mit Ansprüchen zu überfrachten.

Im Kampf um humane Öffnungszeiten wären die großen Institutionen, etwa die Schule oder die Trägerorganisationen von Kinderbetreuungseinrichtungen aufgerufen, ihren pädagogischen Sachverstand einzubringen, um im Bewusstsein der beschriebenen zeitstrukturellen Veränderungstendenzen eigene Konzepte offensiv zu vertreten, damit sie nicht unvorbereitet jeder Anforderung eines Arbeitgebers – unter Umständen sogar auf Druck der Eltern – nachgeben müssen. Hierzu wären zwischen den Trägerorganisationen von Bildungs- und Erziehungseinrichtungen Leitlinien abzustimmen. Diese sollten deutlich machen, in welchem zeitlichen Rahmen öffentliche Erziehung und Betreuung sich bewegen könnte, wo also eine Erweiterung der Öffnungszeiten noch vertretbar erscheint, aber eben auch, wo die Schmerzgrenzen als eindeutig überschritten anzusehen wären.

4. Zeitwohlstand durch zeitstrukturelle Balance

Mit dem hier skizzierten Ansatz der zeitstrukturellen Balance, den man auf andere Politikfelder ausdehnen könnte, bestünde die Möglichkeit, dem Druck der von der Globalisierung ausgehenden Flexibilisierung zeitpolitisch entgegenzuarbeiten. Ziel wäre dabei, alte und neue Kriterien der Zeitverträglichkeit in den betroffenen Politikfeldern auf den Prüfstand zu stellen („Zeitverträglichkeitsprüfung“). Das beinhaltet allerdings auch die Option der Bewahrung von Traditionen. Einige der möglichen Optionen, wie etwa die Option,

gegenüber den Anforderungen der Wirtschaft einen eigenständig pädagogisch begründeten zeitpolitischen Kurs im Teilsystem Bildung und Erziehung durchzuhalten, sind jedoch nicht zum Nulltarif zu haben.

Eine Politik der zeitstrukturellen Balance ist keine neue Erfindung, sondern nur ein neuer Begriff und dessen Ausdehnung auf neue Politikfelder. Sinngemäß ist sie seit über einem Jahrhundert implementiert, so im Zusammenhang mit dem arbeitsfreien Sonntag bzw. Wochenende. Die restriktive Handhabung der Öffnungszeiten in den Kinderbetreuungseinrichtungen wäre ein wichtiger Beitrag zum Erhalt eines humanen Alltagszeitregimes – hier auf Interessen der Kinder bezogen –, das Zeit-Raum innerhalb der Familie und anderswo gibt für notwendige aber auch einfach für spielerisch-zweckfreie Interaktionen. Sie leistet darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zum vorbeugenden Gesundheitsschutz im Sinne eines umfassenden Gesundheitsbegriffs, wie ihn etwa die Weltgesundheitsorganisation vertritt.

Natürlich bleibt die Frage, ob man nicht wenigstens im einen oder anderen Fall den zeitlichen Anforderungen der Unternehmen entsprechen müsste, um wirtschaftliche Einbußen oder gar den Abbau von Arbeitsplätzen zu vermeiden. Möglicherweise sind – wenn auch geringe – Wohlstandsverluste als Folge suboptimal genutzter Produktionskapazitäten nicht zu vermeiden. Doch welche Schlüsse wären daraus zu ziehen?

Das Konzept einer Politik der zeitstrukturellen Balance lädt dazu ein, sich klarer darüber zu werden, was Wohlstand als zentrales Ziel der Aktivität einer Volkswirtschaft in Zukunft beinhalten soll. Von Zeitwohlstand war bereits die Rede: Auch wenn die genannte zeitpolitische Grundentscheidung, das Wochenende von Erwerbsarbeit freizuhalten oder die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten zu limitieren rechnerische Einbußen im – konservativ verstandenen – Sozialprodukt nach sich zieht, muss sich dies nicht zwangsläufig negativ auf die Entwicklung von Wohlstand und Lebensqualität auswirken. Sofern man nämlich den Wohlstandsbegriff erweitert und darunter außer der individuellen Verfügung über möglichst viele Güter und Leistungen auch die über möglichst viel und zugleich qualitativ hochwertige Zeit versteht, ergibt sich ein anderes Bild (Rinderspacher, 2002). Der „wahre“ Wohlstand besteht dann in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen der Verfügung über materielle Güter und dem das „Gut“ Zeit (Scherhorn & Reisch, 1999). Dies zu realisieren, setzt allerdings eine von allen Mitgliedern der Gesellschaft – in bestimmten Grenzen – geteilte Auffassung über Prioritäten im Umgang mit der Zeit voraus; einen Konsensfindungsprozess, der noch viel Zeit in Anspruch nehmen, aber wahrscheinlich eine sinnvolle Zeitinvestition sein wird.

Literatur

- Adam, B., Geißler, K.A. & Held, M. (Hrsg.) (1998). *Die Nonstop-Gesellschaft und ihr Preis. Vom Zeitmißbrauch zur Zeitkultur*. Stuttgart, Leipzig: Hirzl.
- Arbeiter- und Angestelltenkammer Bremen (Hrsg.) (2002). *Ganztagschule in Europa*. Bremen.
- Bauer, F., Groß, H., Munz, E. & Sayin, S. (2002). *Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung*. Berichte des ISO 67. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO).

- Beck, U. (2002). *Macht und Gegenmacht im globalen Zeitalter. Neue weltpolitische Ökonomie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Berliner Zeitung (2002). Alle Lehrer und Beamten müssen zwei Stunden mehr arbeiten (2002). *Berliner Zeitung* 27.11.2002, S. 17.
- Bielenski, H., Bosch, G. & Wagner, A. (2002). *Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern der Erde*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Bleicher, A., Fischer, J., Gensior, S. & Steiner, R. (2002). Auswirkungen von Outsourcing auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. *WSI-Mitteilungen*, 7, 403-409.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (1998). *Zehnter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation von Kindern und die Leistungen der Kinderhilfen in Deutschland*. Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode Drucksache 13/11368.
- Eberling, M. & Henckel, D. (2002). *Alles zu jeder Zeit? Die Städte auf dem Weg zur kontinuierlichen Aktivität*. Berlin: Difu.
- Fürstenberg, F., Herrmann-Stojanov, I. & Rinderspacher, J.P. (Hrsg.) (1999). *Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution*. Berlin: ed. Sigma.
- Garhammer, M. (2002). Zeitwohlstand und Lebensqualität – ein internationaler Vergleich. In J. P. Rinderspacher (Hrsg.), *Zeitwohlstand* (S.165-205). Frankfurt a.M., New York: Campus.
- GEW (2002). GEW fordert Verhandlungen mit dem Ministerium: Einstimmiger Landesvorstandsbeschluss zu „Ganztagschulen in neuer Form“. *GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz*, 12, 4-5.
- Haipeter, Th., Lehdorff, S., Schilling, G., Voss-Dahm, D. & Wagner, A., (2002). Vertrauensarbeitszeit. Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. *Leviathan*, 3, 360-383.
- Hartz, P. (1996). *Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Beschäftigungssicherung bei Volkswagen*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Herrmann-Stojanov, I. & Rinderspacher, J.P. (2001). Zeitwohlstand im Umbruch? Ambivalente Relationen zwischen alten und neuen Zeitinstitutionen. *WSI-Mitteilungen*, 10, 636-642.
- Hoff, A. (2002). *Vertrauensarbeitszeit: einfach flexibel arbeiten*. Wiesbaden: Gabler.
- Holst, E. (2000). *Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten*. Berlin: ed. Sigma.
- IGM-Bezirk Hannover (Hrsg.) (2002). *Neue Wege wagen: Das IG Metall Tarifsysteem für das Projekt 5000x5000*, Band 1: Vom Projektvorschlag zum Tarifsysteem. Hannover: IGM.
- Jacobsen, H. & Hilf, E. (1999). *Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten*. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums f. Arbeit und Sozialordnung. Sozialforschungsstelle Dortmund Oktober 1999.
- Klenner, Chr. (1997). Lässt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen? *WSI-Mitteilungen*, 4, 254-265.
- Linne, Gudrun (2002). *Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Linsen, R., Leven, I. & Hurrelmann, K. (2002). Wachsende Ungleichheit der Zukunftschancen? Familie, Schule und Freizeit als jugendliche Lebenswelten. In Deutsche Shell AG (Hrsg.), *Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus*. 14. Shell Jugendstudie (S.53-90). Frankfurt a.M.: Fischer.
- Matthies, A.L. (2002). Finnisches Bildungswesen und Familienpolitik: ein „leuchtendes“ Beispiel? *Aus Politik und Zeitgeschichte* B 41/2002, 38-45.
- Meyer C. (1994). *Schnelle Zyklen. Von der Idee zum Markt: Zeitwettbewerb in der Praxis*. Frankfurt a. M., New York: Campus.

- Mückenberger, U., Buggeln, U., Heitkötter, M., Menzl, M., Timpf, S. & Tönnissen, U. (2002). *Externe Effekte betrieblicher Zeitpolitiken und zivilgesellschaftlicher Ansätze zu ihrer Bewältigung*. DFG- Projekt an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik. Abschlussbericht Hamburg 2002 (CD-ROM).
- Ostner, I. (2002). Am Kind vorbei – Ideen und Interessen in der jüngeren Familienpolitik. *Zeitschrift für Soziologie der Sozialisation und Erziehung*, 3, 249-266.
- Petterson, G. (Hrsg.) (1990). *Zeit-Puzzle. Modell Schweden. Arbeitszeit und Familienpolitik*. Hamburg: VSA.
- Pfahl, S., Reuyß, S. (2002). Blockfreizeiten und Sabbaticals – mehr Zeit für die Familie? *WSI-Mitteilungen*, 8, 459-465.
- Reinders, H. (2002). Gesellschafts- und personenbezogene Zukunftsperspektiven in der Adoleszenz. Personale Ressourcen und Value-Shifting als Strategien der Optimierung personaler Zukunftsperspektiven. *Zeitschrift für Soziologie der Sozialisation und Erziehung*, 3, 283-300.
- Rinderspacher, J.P. (1987). Auf dem Weg in die Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft? In J.J. Hesse & C. Zöpel (Hrsg.), *Neuorganisation von Zeit* (S.97-124). Baden-Baden: Nomos.
- Rinderspacher, J.P. (1995). Arbeitszeit als Risiko. In A. Büssing & H. Seifert. (Hrsg.), *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung* (S.31-52). München: Hampp.
- Rinderspacher, J.P. (2000). *Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes*. Bonn: Dietz.
- Rinderspacher, J.P. (2001). Bei Anruf Arbeit – Die Strategie der Externalisierung zeitlicher Ungewißheit und ihre Folgen. In H. Martens, G. Peter & F.O. Wolf (Hrsg.), *Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung – Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit* (S.39-65). Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Rinderspacher, J.P. (Hrsg.) (2002). Zeitwohlstand – Entstehungszusammenhänge eines erweiterten Verständnisses vom Ziel des Wirtschaftens. In J. P. Rinderspacher (Hrsg.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation* (S. 54-96). Berlin: ed. Sigma.
- Rother, U. (2001). Situation der Ganztagschulentwicklung in den Bundesländern. *Die Ganztagschule*, 4, 127-144.
- Scherhorn, G. & Reisch, L. (1999). Ich wär' so gern ein Zeitmillionär. Güterwohlstand und Zeitwohlstand. *Politische Ökologie*, 57/58, 52-56.
- Streek, W. (1998). Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft. In U. Beck (Hrsg.), *Politik der Globalisierung* (S.169-202). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Tacke, W. (2002). Jahresendbefragung von Gallup-International. *Umfrage & Analyse*, 1/2, 38-56.
- Vobruba, G. (2000). Alternativen zur Vollbeschäftigung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Voß, G.G. & Pongratz, H.-G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1, 131-158.
- Zeiber, H. (1997). Zeiten der Kinder in der Stadt. In *Stadträume und Zeitpolitik. Informationen zur Raumentwicklung*, 10, 161-168.
- Zeiber, H. (2002). *Wohlstand an Zeit und Raum für Kinder?* In D. Henckel, & M. Eberling (Hrsg.), *Raumzeitpolitik* (S.265-288). Opladen: Leske + Budrich.

Dr. Jürgen P. Rinderspacher, Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, Querenburger Höhe 294, 44801 Bochum, E-mail: rinderspacher@swi-ekd.de