

E-PAPER

Rechtliche Beiträge zu einer zeitachtsamen familienfreundlicheren Veränderung der Arbeitskultur

ULRICH MÜCKENBERGER

Eine Publikation der Heinrich-Böll-Stiftung, September 2017

Rechtliche Beiträge zu einer zeitachtsamen familienfreundlicheren Veränderung der Arbeitskultur

Ulrich Mückenberger

Inhaltsverzeichnis

1. Zwei Ausgangspunkte der Analyse	3
2. Notwendige rechtliche Beiträge zu einer achtsameren Arbeitskultur	4
a. Normative Setzungen für die Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen von Arbeit	5
b. Konkretisierungen	6
Literatur	19
Der Autor	22
Impressum	22

1. Zwei Ausgangspunkte der Analyse

Die Arbeitswelt ist nach neueren gesellschaftstheoretischen (Rosa 2005) wie arbeitssoziologischen Erkenntnissen (Handrich et al. 2016) von einem bislang unbekanntem Beschleunigungs- und Zeitrationalisierungsdruck geprägt. Das Vordringen einer von Globalisierung und Digitalisierung getriebenen Dienstleistungswirtschaft scheint insbesondere darauf abzielen, verbrauchte Zeiten (von Logistik, von Stillstand, von natürlichen Prozessen – und auch und gerade von menschlicher Tätigkeit) lückenlos in Wert zu setzen und auf Rationalisierungspotentiale hin zu mustern und zu reorganisieren. Aus dem so bewirkten Beschleunigungsdruck resultieren zahlreiche Probleme, die Wohlbefinden und Lebensqualität von Beschäftigten (Stress, Unterbesetzung, burn-out-Symptome etc.), aber darüber vermittelt wohl auch die Qualität der von ihnen verrichteten Arbeit betreffen (etwa suboptimale Verrichtung von personenbezogenen Dienstleistungen, verringerte Innovationsfähigkeit und Kreativität durch Mangel an Kommunikations-, Reflexions- und Ruhezeiten) (s. nur öffentlichkeitswirksam Sven Astheimer in FAZ v. 10./11. Dezember 2016).

Am nachdrücklichsten und aktuellsten ist dies in dem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in den Jahren 2012 bis 2015 geförderten Projekt «Zeit- und Leistungsdruck bei Dienstleistungstätigkeiten. Entstehungszusammenhänge, Bewältigungsstrategien und Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsorganisation» herausgearbeitet (s. Junghanns 2016). Dort wurden von drei Teams (Voß und Handrich 2013, Voß und Weiß 2013, Handrich, Koch-Falkenberg und Voß 2016; Dunkel und Kratzer 2013, 2014, 2016 und 2016a; Junghanns und Morschhäuser 2013, Schulz-Dadaczynki und Junghanns 2014) der professionelle Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck, die Spezifika von Wissens- und Interaktionsarbeit bei neuen Steuerungsformen und die arbeitspsychologische Seite von Anforderungen und Zeitdruck bei qualifizierten Dienstleistungsarbeiten empirisch aufgearbeitet und zugleich der bislang vorliegende Forschungsstand empirischer und theoretischer Art ausgewertet.

Man kann danach folgendes Bild der hochbrisanten aktuellen Erwerbsarbeitssituation in zeitlicher Hinsicht erschließen. Davon sind in erster Linie Integritätsbelange der Arbeitenden gefährdet. Immer ist davon aber auch die zeitliche Befindlichkeit des gesamten lebensweltlichen Umfeldes betroffen – deshalb haben Überlegungen, diesem Missstand abzuwehren, eben auch familienpolitischen Charakter (s. dazu Bundesregierung 2012, dazu Mückenberger 2017, S. 25-29).

Voß und andere (s. oben) haben den aktuellen Zustand in seiner zeitkulturellen Brisanz am deutlichsten herausgearbeitet. Danach ist in den modernen Arbeitsformen die Kontrolle und Verantwortung für das Arbeitsprodukt soweit auf die Arbeitenden selbst verinnerlicht worden, dass ein neuartiger Selbstantriebsprozess entsteht. Es entsteht eine double bind-Situation, wie sie aus der Schizophrenie-Forschung bekannt wurde: das paradoxe «Sei frei!» – die Pflicht zur Autonomie, freilich in ganz engen Grenzen. Dieser internalisiert zugespitzte Arbeitsantrieb ist mit einer Arbeitskultur der im Prinzip grenzlosen

Selbstüberforderung verbunden, die zu Mobbing-Praktiken, Burnout-Effekten und autoaggressiven Krankheitsbildern erschreckender Art führt.

Auf der Suche nach zeitpolitisch motivierter Veränderung der Arbeitskultur ist noch ein Schritt der Analyse hilfreich, der zur Identifizierung zu verändernder Parameter des menschlichen Arbeitshandelns beitragen kann. Arbeitskultur ist nicht unabhängig von den institutionellen Rahmenbedingungen, die den Alltag und seine Sequenzen in Lebensläufen beeinflussen. Zu Recht hat Helga Krüger («Born et al.» 1996 und 2006) diesen Zusammenhang herausgearbeitet und dabei die institutionellen Faktoren identifiziert, die insofern besonders relevant erscheinen. Das rechtliche Institutionensystem hat bei uns eine lebenslaufbestimmende Form und Dichte erfahren. Es reicht von der Schulpflicht über Unterhaltspflichten bis hin zu Altersgrenzen. Fortwährend wird es von einem sozialversicherungsrechtlichen positiven wie negativen Anreizsystem begleitet und überformt, das biographische «Abweichungen» riskant und sanktionsreich macht. Der Lebenslauf ist auf diese Weise rechtlich präformiert und klar auf geschlechtstypische Muster von Erwerbs- und Familienarbeit unter materieller Dominanz männlicher Erwerbsarbeit fokussiert.

Es gibt Anlass zu der Annahme, dass ebendiese Faktoren zu dem oben skizzierten Wandel hin zu einer weiteren Verschärfung und Entfremdung der Arbeitskultur beigetragen haben. Und es gibt Anlass zu der Annahme, dass die aktuelle Entwicklung gerade die zeitlichen Bedingungen von Familien direkt prägt (s. VIII. Familienbericht der Bundesregierung 2012).

Insofern gibt es ebenso Anlass zu der Annahme, dass ebendiese Faktoren auch jedenfalls nicht außer Acht gelassen dürfen, wenn man auf eine zeitachtsamere Veränderung der Arbeitskultur abzielt. Sie markieren sozusagen die arbeits- und (bei mir weniger pointiert) sozialrechtlichen Interventionspunkte, auf die ich mich hier konzentriere. Dahinter steht nicht etwa die Einschätzung, als könne eine – und nur eine – Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen eine zeitachtsamere Veränderung der Arbeitskultur bewirken. Eine solche monokausale Betrachtung würde allen Erkenntnissen zur Komplexität arbeitskultureller Entstehungs- und Veränderungsbedingungen widersprechen. Die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen kann nur ein Beitrag zur Veränderung der Arbeitskultur sein – allerdings handelt es sich dabei (nimmt man die Analyse Krügers ernst) um einen *notwendigen*, wenn auch nicht *hinreichenden* Beitrag.

2. Notwendige rechtliche Beiträge zu einer achtsameren Arbeitskultur

Die folgenden Überlegungen sind in einem doppelten Sinne kontrafaktisch. Sie sind einerseits nicht empirischer, sondern normativer Art. Sie beziehen sich auf die derzeitige Arbeitskultur (mit ihren negativen, z.B. familiären Auswirkungen) also nicht als etwas *Gegebenes*, sondern als ein zu *Veränderndes*. Natürlich bedarf es dazu begründbarer

normativer Kriterien (dazu sogleich). Kontrafaktisch sind die Überlegungen andererseits insofern, als sie sich der skizzierten aktuellen Tendenz in der Arbeitskultur *widersetzen*. Sie sehen in der derzeitigen Arbeitswelt und dem Arbeitshandeln der Menschen und Organisationen eine *Fehlsteuerung*, die *individuell und gesellschaftlich schädliche Wirkungen* hervorruft und die im Hinblick auf die normativen Kriterien dringend der *Korrektur* bedarf. Dass damit Probleme der Realisierbarkeit – und v.A. der *Macht* zur Realisierung – dieser Überlegungen verbunden sind, liegt auf der Hand. Die Analyse dieser Realisierbarkeitsbedingungen liegt aber jenseits meiner Abhandlung.

a. Normative Setzungen für die Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen von Arbeit

Erstens: Mitverantwortlich für den derzeitigen Zustand der Arbeitskultur ist die Engführung der arbeits- und sozialrechtlichen Regulierung auf marktvermittelte Erwerbsarbeit; diese bildet den Ausgangspunkt allen Arbeits- und auch des Sozialrechts. Menschliche Arbeitsanliegen nicht-marktvermittelter Art – das betrifft zentral familiäre Sorgetätigkeit – werden wohl (und sogar zunehmend) im Arbeits- und Sozialrecht berücksichtigt, sie bilden aber nach wie vor «die Ausnahme von der Regel». Dass lebensfeindliche Erwerbsarbeit die (zeitlichen) Lebens- und somit auch Familienverhältnisse der aktuell lebenden Menschen derart dominiert und «kolonisiert» (Habermas 1980), bedarf der Korrektur. Man könnte dies als normative Anforderung nach einer *zeitachtsamen Zivilisierung und Dekommodifizierung* (Esping-Andersen 1990) *der Arbeitswelt* bezeichnen.

Demzufolge müssten die Zeitstrukturen innerhalb wie außerhalb der Arbeitswelt so umgestaltet werden, dass sie den Eigenzeiten menschlicher Arbeit im umfassenden Sinne (also innerhalb wie außerhalb des marktvermittelten Erwerbsbereichs) Rechnung tragen und Entfaltungschance geben.

Zweitens: Gleichfalls mitverantwortlich ist die Ankopplung der lebenslaufbezogenen Rechtsvorschriften des Sozial- (etwa was Beitrags- und Anwartschaftszeiten im Sozialversicherungssystem angeht), aber auch schon des Arbeitsrechts (etwa was den Vollzeitbegriff, Optionszeiten im Lebenslauf, die Portabilität von Ansprüchen angeht) an das Erwerbsarbeits-Regime. Diese Ankopplung müsste dahingehend gelockert und partiell aufgegeben werden, dass die zeitliche Dimension des Lebenslaufs den auch nicht marktvermittelten Arbeits- und care-Anliegen i.w.S. Verwirklichungschancen gibt, ohne dabei die Lebensgrundlagen der Individuen und Familien zu gefährden. Die nicht-marktvermittelte Arbeit müsste schutz- und ressourcenmäßig ein Gleichgewicht gegenüber den Imperativen der marktvermittelten Arbeit erlangen. Auch diese Forderung schließt eine *zeitachtsame Dekommodifizierung der Arbeitswelt* ein.

Auch nach dieser normativen Überlegung müssten die Zeitstrukturen innerhalb wie außerhalb der Arbeitswelt so umgestaltet, d.h. mit Schutz- und Ressourcenvorkehrungen ausge-

stattet werden, dass sie den Eigenzeiten menschlicher Arbeit innerhalb wie außerhalb des marktvermittelten Erwerbsbereichs Rechnung tragen und Entfaltungschance geben.

Beide normative Annahmen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass – *drittens* – ein neues *Gleichgewicht* zwischen auf *marktvermittelte* (und Marktgesetzen folgende) und auf *nicht-marktvermittelte* (und lebensweltlichen Arbeits- und care-Anliegen folgende) Arbeit bezogenen rechtlichen Rahmenbedingungen gefunden werden muss. Zu suchen ist damit auch *ein neues Gleichgewicht zwischen kommodifiziertem und dekommodifiziertem Arbeits- und Sozialrecht*.

Am Fortbestand einer Marktwirtschaft kann und soll mit arbeitsrechtlichen Mitteln nichts verändert werden – insofern ist auch der rechtliche Beitrag zur Kommodifizierung der Arbeit nicht zu eliminieren. Aber dass in der Arbeitskultur lebensweltlich, auch familienpolitisch verheerende Zeitstrukturen überwunden werden, setzt eine partielle Dekommodifizierung der Arbeitswelt voraus, für die das Recht gleichfalls Realisierungsbedingungen schaffen muss. Das impliziert eben ein neues Gleichgewicht zwischen kommodifizierendem und dekommodifizierendem Recht. Mit diesem neuen Gleichgewicht wird im Grunde nur das Spannungsverhältnis neu umschrieben, das bereits der Begriff der *sozialen Marktwirtschaft* enthält, der in Deutschland als Verbindung von Rechts- und Sozialstaatsprinzip Verfassungsrang besitzt und der zuletzt auch im europäischen Primärrecht verankert wurde (s. Mückenberger 2014).

b. Konkretisierungen

Diese Grundsätze auszuarbeiten, für den Gesamtbereich der Arbeitsverfassung zu konkretisieren und auf einzelne Regelungen herunterzubrechen, wäre Gegenstand eines eigenen Oeuvres. Hier setze ich zwei eingrenzende Schwerpunkte: Einwirkungen auf die zeitliche Dimension des Erwerbslebens – meine Vorschläge sind wesentlich *zeitpolitischer Art*; und die normative Umgestaltung der unmittelbaren Erwerbsarbeitsbeziehungen – meine Vorschläge betreffen v.A. das Regelungsfeld des *Arbeitsrechts*. Selbst innerhalb dieser Grenzen sind Vorschläge allerdings nicht ohne grenzüberschreitende Seitenblicke v.A. auf das Sozialrecht durchzuhalten. Sie werden jeweils angedeutet.

Will man die Arbeitskultur – d.h. hier Zeitstrukturen innerhalb wie außerhalb der Arbeitswelt – so umgestalten, dass sie den Eigenzeiten menschlicher Arbeit im umfassenden Sinne Rechnung tragen sowie Entfaltungschance geben und lebensweltlichen Belangen von Beschäftigten und ihren Familien sowie von ihrem Umfeld entgegenkommen, muss man m.E. Konkretisierungen in fünf Richtungen anzielen.

Die zwei ersten (i. und ii.) betreffen *die Umgestaltung des Erwerbsalltags selbst*. Denn klar dürfte sein, dass eine lebenswelt- und familienfreundlichere Arbeitskultur nicht die allererste Quelle ihrer Gefährdung – eben den Erwerbsalltag – unverändert lassen kann. Zeitpolitisch allein auf «freie Zeit» und auf Arbeitszeitverkürzung zu setzen, wäre fatal. Damit würde «Freiheit von der Erwerbsarbeit» gefordert und gefördert, die doch ohne eine

größere «Freiheit in der Erwerbsarbeit» gar nicht sinnvoll wird. Vielmehr muss die *Normalität* des Erwerbsalltags Umgestaltungen erfahren, um Lebenswelt- und mit ihnen auch Familienbelangen Raum zu geben. Diese müssen sich einmal darauf richten, Arbeitenden in ihrer Erwerbsarbeitszeit Zeiten einzuräumen, die der Sinnstiftung und den Eigenzeiten der von ihnen verrichteten Tätigkeiten entsprechen (dazu i.). Sie müssen zum anderen soziale Zeiten vorsehen, die die Arbeitenden als Menschen (als Kollegen, als Eltern, als Nachbarn etc.) benötigen, um in ihrer Arbeit Sinn, Anerkennung und Integration zu erfahren (dazu ii.).

Die dritte Richtung (dazu iii.) betrifft *die Grenzziehungen zwischen erwerblicher und nicht-erwerblicher Lebenssphäre*. Wenn heute die betriebliche und erwerbliche Arbeit zunehmend entgrenzt wird, dann brennt sozusagen die Sicherung durch, die den früheren (noch so entfremdeten und ausbeutenden) Arbeitsprozess wenigstens der Dauer nach begrenzt hatte. Die Institution des «Arbeitstages» (am frühesten und klarsten von Karl Marx im 8. Kapitel des Kapital, Erster Band von 1867 <1966>, identifiziert) gab der Sozialbeziehung Lohnarbeit überhaupt Konturen und eröffnete damit Strategien der chronometrischen und chronologischen Ausgestaltung. Ob und wie eine solche Grenzziehung unter aktuellen technologischen, ideologischen und sozialen Bedingungen normativ auszugestalten ist, ist eine viel diskutierte Frage.

Die vierte Richtung (dazu iv.), an die sich eine fünfte (dazu v.) anlagert, betrifft die *nicht-marktvermittelte und daher außerwerbliche Arbeit*, wie sie vielfach in Familien, in Nachbarschaften, Ehrenamt usw. vollzogen wird. Dieser Arbeitstyp ist per definitionem nicht Gegenstand von Arbeitsrecht. Gleichwohl ist dieser Arbeitstyp eine Grundbedingung des Fortbestandes nicht nur der Gesellschaft, sondern mit der Verrichtung von Erwerbsarbeit auch der Ökonomie selbst. Da dies zunehmend erkannt wird, beobachten wir denn auch einen Prozess des «Einstrahlens» von Nicht-Erwerbsarbeit in die Regulierung von Erwerbsarbeit – und zwar historisch zunächst über das Sozialversicherungs- (wie Anerkennung von «Babyjahren» als Beitragszeiten), dann auch über das Arbeitsrecht selbst (wie Gebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Bislang ist der Prozess verkürzt auf die Frage, welche Zeitanteile dem Erwerbsleben (ausnahmsweise) «entzogen» werden müssen, um mit ihnen außer-erwerbliche Bedingungen der (als Regel verstandenen) Erwerbsarbeit herzustellen. An Stelle dieses *Regel-Aufnahme-Verhältnisses* ist aber die viel radikalere Frage zu stellen, *welche Bedingungen die Regulierung des Erwerbslebens für diejenigen außer-erwerblichen Tätigkeiten herzustellen hat, von denen Familien, Nachbarschaften, Unternehmen, Gesellschaften abhängen*. Die Beantwortung dieser Frage ist zentral für das neue Gleichgewicht zwischen kommodifizierendem und dekommodifizierendem Arbeits- und Sozialrecht. Sie betrifft eine Neuverteilung der Zeitanteile (und Einkommensanteile) der Erwerbsbiographie auf gesellschaftlich notwendige markt- und nicht-marktvermittelte Arbeit (dazu iv.). An diese Neuverteilung lagert sich zwangsläufig eine Grundüberlegung zur Neujustierung der sowohl durch das Erwerbsarbeits- als auch das Sozialversicherungssystem verwalteten Zeit- und Geldströme an. Ziel ist dabei, das angestrebte neue Gleichgewicht zwischen marktvermittelter und nicht-marktvermittelter Arbeit zu fördern und dabei

insbesondere institutionelle Fehlanreize zugunsten marktvermittelter Arbeit zu vermeiden und beseitigen (dazu v.).

Zu jeder dieser vier erstgenannten Richtungen einer zeitpolitisch inspirierten Umgestaltung der Arbeitskultur umreißt ich jetzt jeweils normative Grundlinien von Re-Regulierung und veranschauliche an einzelnen Beispielen, wie diese Grundlinien rechtspolitisch herunterzubrechen wären. Überlegungen zu Entgelt- und Entgeltersatz exemplifiziere ich am Modell Carezeit-Budget und Ziehungsrechte.

Ad i. Eigenzeiten der Erwerbsarbeit

Die atemberaubende Ökonomisierung der Zeit lässt den Arbeitstätigkeiten heute kaum die zu ihrer Verrichtung erforderlichen und sinnvollen Eigenzeiten. Eigenzeit weist jeder Arbeitsprozess auf – es ist diejenige Zeit, die eine arbeitende Person braucht, um die von ihr vorgenommene Aufgabe befriedigend und nachhaltig zu erfüllen und dabei/dadurch Sinn, Selbstwirksamkeit, Respekt und Integration zu erfahren. Dieses Verständnis von Eigenzeit weist erhebliche Querverbindungen zu dem auf, was der DGB als «gute Arbeit» und was die ILO als «decent work» umreißt und fordert. Insbesondere bei dienstleistenden Tätigkeiten kollidieren diese Eigenzeiten heute systematisch mit der betriebswirtschaftlichen Behandlung von Beschäftigtenzeiten. In Kindertagesstätten und Schulen z.B. wird ein Zeitregime betrieben, das Kindern, Erzieherinnen und Lehrerinnen wie Eltern nicht die Erfahrung von Neugier und Erfahrung der Selbstwirksamkeit erlaubt. Im Krankenhaus herrschen Fallpauschalen Patienten wie Personal eine Zeitstruktur auf, die nicht am Heilungsprozess, sondern der Wirtschaftlichkeit ausgerichtet sind. Die Universität verkürzen und modularisieren den Ausbildungsvorgang in einer Weise, dem Selbstbestimmungserfordernis nachhaltiger Lernprozesse widersprechen. Dienstleistende Behörden verschaffen ihrem Personal und ihrer Organisationsstruktur nicht die zeitlichen Bedingungen, ihrer Klientel umfassend und effektiv gerecht zu werden. Die für Dienstleistungsarbeit vorgesehenen Zeitkontingente folgen dabei allemal nicht der mit der Dienstleistung verfolgten individuellen und gesellschaftlichen Zweck, sondern der Rationalisierungs- und Ökonomisierungslogik des betreibenden Unternehmens. Seinen regelmäßigen Ausdruck findet dieser (auch) Zeitkonflikt in der rigiden Unterausstattung mit Personal als Folge des Versuchs der Senkung von Personalkosten (allgemein zu organisationsbezogenen Zeitkonflikten Mückenberger 2012 und 2017; aktuell z.B. Astheimer 2016).

(1) Normative Leitlinien können unter diesen Bedingungen nur sein:

- Arbeitszeiten müssen so ausgestaltet und unterstützt sein, dass sie den Eigenzeiten der Beschäftigten, bei personenbezogenen Dienstleistungen auch der Nutzerinnen gerecht werden.
- Dazu müssen Beschäftigtenzahl und –qualifikationen dem Quantum der Eigenzeiten der von ihnen erwartenden Arbeitsergebnisse entsprechen.
- Individuelle und kollektive Kommunikation und Teilhabe auf der jeweiligen erwerblichen Ebene müssen diese eigenzeitorientierte Zeitgestaltung sichern helfen.

- Die betriebliche Sensibilisierung von Beschäftigten, Vorgesetzten, Coaches für erforderliche Eigenzeiten von Arbeit seitens der betrieblichen und außerbetrieblichen Verantwortlichen muss gefördert und erhöht werden.
- Das betriebliche und gesellschaftliche Wissen über solche Eigenzeiten muss systematisch gesteigert werden (z.B. in der Humanisierungsforschung).

(2) Es gibt viele Andockpunkte, diese Leitlinien in aktuelle rechtspolitische Diskurse zu bringen. Ich möchte einen nennen und kurz ausführen. Eigenzeiten in der Erwerbsarbeit Raum zu verschaffen, verlangt zunächst einmal, dass der Betrieb als Diskursforum für Zeitkonflikte und Alternativen ihrer Lösung verstanden und zugelassen wird. Dies begegnet im deutschen Arbeitsrecht dem Hindernis, dass öffentliche Kritik durch Beschäftigte vielfach als Verstoß gegen deren «Treupflicht» eingeordnet und entsprechend sanktioniert wird. Seit kurzem bietet sich eine Handhabe, dagegen rechtspolitisch vorzugehen und ein solches «Whistleblowing» zum öffentlichen Thema zu machen: das Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) im Falle «Heinisch gegen Deutschland» (EGMR 2011).

Eine Altenpflegerin hatte nach mehrfachen innerbetrieblichen Beanstandungen Pflegemängel im Heim, die sie auf unzureichenden Personalbestand zurückführte, durch einen Rechtsanwalt anzeigen lassen. Für diese Thematisierung eines «Zeitkonflikts» (wie wir sagen würden) war sie fristlos entlassen worden. Die nationale Arbeitsgerichtsbarkeit hatte die Kündigung für wirksam erklärt. Der EGMR beanstandete aber die Verletzung des in Artikel 10 der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerten Rechts auf freie Meinungsäußerung und sprach der Altenpflegerin eine Entschädigung zu.

Ein Argument ist für unsere normative Leitlinie bedeutsam. Der EGMR hielt dem deutschen Arbeitsrecht entgegen, es biete kein betriebliches Diskursforum für das, was wir hier «(Eigen-)Zeitkonflikte» nennen. Er betonte nämlich: «Der Gerichtshof stellt auch fest, dass das deutsche Recht keinen speziellen Durchführungsmechanismus für die Untersuchung von Hinweisen eines Whistleblowers und für Forderungen nach entsprechender Abhilfe durch den Arbeitgeber bereithält.» Dieser Beanstandung ist der deutsche Gesetzgeber bis heute nicht gefolgt – es gibt nicht einmal eine Diskussion darum. Dies könnte Ausgangspunkt einer rechtspolitischen Argumentation werden – beginnend bei der Forderung nach betrieblichen Diskursforen für Zeitkonflikte und endend mit der Forderung nach Stärkung erwerbsbezogener Eigenzeiten.

Ad ii. Soziale Zeiten in der Erwerbsarbeit

In der Erwerbsarbeit werden Beschäftigte als Arbeitskraft betrachtet und behandelt, nicht als Menschen. Der Achte Familienbericht der Bundesregierung hat dies zu der Feststellung zugespitzt, dass das Arbeitsrecht familienblind sei: Abschnitt 6.2.1 ist überschrieben mit dem Titel «Von der strukturellen Blindheit des Arbeits(zeit)rechts gegenüber der Familie» (Bundesregierung 2012). Der Bericht hat zahlreiche Vorschläge zur Abhilfe vorgelegt, die hier nicht wiederholt werden sollen. Schon in der betrieblichen Sphäre selbst führt das

dazu, dass Bedürfnisse der Person mit ihrer Körperlichkeit und Sozialität ein Fremdkörper im Erwerbsleben sind. Diese Bedürfnisse haben sich nur konflikthaft wiederum als Ausnahmen gegen die Regel durchsetzen lassen: etwa im Arbeitsschutz-, im Arbeitszeit- und Betriebsverfassungsrecht.

Von zeitpolitischer Relevanz für die Arbeitskultur sind hier neben Regenerationszeiten solche Kommunikations- und Reflexionszeiten, die gerade die Einbettung des Erwerbslebens in den Gesamtlebenszusammenhang zum Gegenstand haben. Anzunehmen ist nämlich, dass die völlige «Besonderung» der Lohntätigkeit gegenüber anderen Arbeitsformen die Menschen in der Arbeit so weitgehend ihre eigenen und ihrer Familien lebensweltliche Bedürfnisse vergessen lässt, dass auch die Unvereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den sonst verfolgten menschlichen Überlebenszielen widerspruchslos hingenommen werden. Deshalb müsste eine Strategie der zeitachtsamen Veränderung der Arbeitskultur gezielt Zeiten eröffnen, die diese Zeiten miteinander konfrontieren und ihr Verhältnis reflektier- und kommunizierbar machen. Diese rechtspolitische Orientierung wird uns bei der Richtung iv. erneut begegnen.

(1) Normative Leitlinien könnten nach diesen Überlegungen sein:

- Arbeitszeiten müssen durch Erholungspausen, aber auch durch Reflexions- und Kommunikationszeiten unterbrochen sein, die erlauben, innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses verbrachte Zeit auf ihre Vereinbarkeit beurteilen und umgestalten zu können.
- Chronometrische (z.B. beiderseits gekürzte Familienarbeitszeit) und chronologische Arbeitszeitregelungen (z.B. Dienstschluss, Besprechungen, Gewerkschaftstreffen usw.) müssen systematisch – ggf. in den Zeiten zu 1. – auf ihre Verträglichkeit mit Familien- und anderen außerbetrieblichen Tätigkeitsbelangen abgeprüft und rejustiert werden.
- Betriebs- und Tarifpartner wie auch Gesetzgeber müssen ihren jeweiligen Regelungsbeitrag zur Erreichung der Leitlinien unter 1. und 2. identifizieren und kommunizieren.
- Die in Richtung i. genannten Leitlinien zu Beschäftigtenzahl und -qualifikation, zu individueller und kollektiver Kommunikation und Teilhabe sowie zur Sensibilisierung von Beschäftigten, Vorgesetzten, Coaches gelten auch hier.

(2) Eher anekdotenhaft erwähne ich eine Reminiszenz an den Konflikt bei der Uhrenfabrik Lip in Besancon, die Anfang der 1970er Jahren, von Schließung bedroht, durch Beschäftigte besetzt wurde (Hintergründe und Verlauf s. Blanke et al. 1973). Beschäftigte und Vertreterinnen stellten fest, dass während der Betriebsbesetzung das vorher als inhuman kritisierte Arbeitstempo an den Fließbändern aufrechterhalten wurde. Sie berieten, wie sie das Tempo drosseln könnten, und kamen auf die Idee, reine Männer- und reine Frauenbänder aufzulösen und an allen Bändern abwechselnd Männer und Frauen einzusetzen. Damit entstanden lebensweltliche Kommunikationen am Arbeitsplatz, die sonst unter dem Schirm

des Leistungsprinzips verborgen bleiben. Mit dieser «arbeitskulturellen» Entscheidung war tatsächlich eine Verlangsamung verbunden (wie nachhaltig, entzieht sich meiner Kenntnis). So exotisch die Geschichte erscheint – sie veranschaulicht, wie eine kulturelle Verhaltensdimension von außerhalb des Betriebes (Geschlechterverhältnis in Bar, Disco oder Nachbarschaft), in den Betrieb hereingeholt, auch die betriebliche Verhaltensdimension beeinflusst.

Weniger spektakulär ist der Andockpunkte, diese Leitlinien in aktuelle rechtspolitische Diskurse zu bringen, den ich hier nenne und kurz ausführe. In den Abteilungen der Bremer «Vulkan»-Werft gab es wöchentliche sog. «Branchenversammlungen» – arbeitsplatznahe Treffen der Beschäftigten ohne feststehendes Programm, «Verfügungszeiten» könnten man sie nennen. Dort wurden Erfahrungen ausgetauscht und Veränderungsvorschläge unterbreitet. Es gibt ähnliche Mitarbeitertreffen in verschiedenen Sektoren, doch dienen sie häufig der Arbeitsvorbereitung und -optimierung im engeren Sinne. «Kollektive Verfügungszeiten» in Höhe von einer Stunde pro Woche sah der Grüne Arbeitszeitgesetz-Entwurf von 1984 in § 6 vor (Die Grünen 1984) – ein Vorschlag, der heute neue Aktualität verdient. Der Vorschlag war damals als Bestandteil «innerer» Arbeitszeitverkürzung (also Verkürzung, die im Gegensatz zur linearen Wochenarbeitszeitverkürzung das «äußere» Arbeitszeitquantum unverkürzt lässt, aber Teile davon umwidmet für nicht unmittelbar betriebliche Belange. Unter heutigen Bedingungen, da der zeitpolitische und der Vereinbarkeitsdiskurs fortgeschritten sind, dürfte eine solche Forderung noch größere Plausibilität gewinnen. Sie hat eine interessante Parallele in der Forderung nach «Zeit für Zeit», die das Manifest «Zeit ist Leben» der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik (2005) erhob.

Weitere Andockpunkte könnten die Abprüfung von Gremienzeiten (Betriebsrats- oder Gewerkschaftssitzungen) mit Kinderbetreuungs- und Familienzeiten sein, wie in skandinavischen Ländern vielfach schon geschieht.

Ad iii. Zeitgemäße Grenzziehungen

Die Entgrenzung von oft digitalisierter Erwerbsarbeit ist ein heute breit diskutiertes Thema. Dass auf die Arbeitskraft mit neuen Techniken (jederzeitige zeitliche Erreichbarkeit und räumliche Verortbarkeit) innerhalb der Privatsphäre der Arbeitenden für Kommunikation und Arbeit zurückgegriffen und dadurch der störungsfreie Alltag und das Familienleben gefährdet wird (Astheimer 2016), ist der Stein des Anstoßes. Entgrenzung in umgekehrter Richtung dagegen – dass in Zeit und Ort der Erwerbsarbeit das Privatleben hineinwirkt (private Telefongespräche, Emails) –, ist nicht neu und in Grenzen akzeptiert. Die neuen Sinn- und Identitätsstrukturen Arbeitender weisen eine verbreitete Neigung auf, diese Grenzziehung nicht wie früher traditionell-schematisch (der tayloristische Arbeitstag: «Nach 8 Stunden ist Schicht») vorzunehmen, sondern flexibler Raum zu geben für situative Lagen und Lebensbedürfnisse, die u.a. familien- und lebensphasenbezogen sein können.

Das zu lösende Problem ist also komplex. Unter dem hier interessierenden Aspekt – auf eine humanere und familienfreundlichere Arbeitskultur hinzuwirken – erscheint der Schutz der Selbstbestimmungschancen im Umgang mit zeitlichen Entgrenzungsprozessen als zen-

tral. Dieser Schutz ist selbst komplex: Beschäftigte haben oft innere und äußere Anreize, diese Entgrenzung nicht nur zu akzeptieren, sondern aktiv voranzutreiben («ich möchte am Wochenende schnell noch das Projekt zu Ende bringen!»). Deshalb funktionieren reine Ge- oder Verbote (Emailbegrenzung und/oder begrenzte Anrufbarkeit in der Freizeit!) kaum. Sie werden vielmehr erst wirksam, wenn sie durch einen kommunikativen und institutionellen Rahmen unterstützt werden.

(1) Als normative Leitlinien, die diesen Bedingungen gerecht werden, kommen folgende in Betracht:

- Die Arbeit muss so angelegt und organisiert sein, dass sie in vorab vereinbarten Arbeitszeiten verrichtet werden kann. Kommunikationen oder andere Arbeitsverrichtungen außerhalb dieser vereinbarten Arbeitszeiten dürfen nur in unvermeidbaren Ausnahmefällen und nur bei vorab erteiltem Einverständnis der Beschäftigten verlangt werden.
- Fälle der beruflichen Kommunikation außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten sind zu dokumentieren. Über sie ist in den betrieblichen Kommunikationszeiten zu informieren und auf Abhilfemöglichkeiten zu diskutieren. Besonderes Augenmerk liegt bei Konflikten solcher Fälle mit Care-Verpflichtungen der Beschäftigten.
- Die betriebliche Interessenvertretung wird tätig, wenn die Dokumentation mehr als zwei Fälle von unregelmäßigem Arbeitsanfall aufweist oder wenn Fälle von Unvereinbarkeit nach § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG damit aufgeworfen sind. Sie bekommt das Recht, auf die Arbeits- und Kommunikationsorganisation so einzuwirken, dass solche Fälle entgrenzter Arbeit – insb. soweit sie Vereinbarkeitsprobleme aufwerfen – überflüssig werden.
- Betriebliche Sensibilisierungsprogramme für Beschäftigte und Vorgesetzten für zeitachtsame Kommunikationsstrukturen bei der Arbeit erstrecken sich auf diese Probleme entgrenzter Arbeit und die möglichen Lösungen.

(2) Es gibt mehrere Andockpunkte, diese Leitlinien in aktuelle rechtspolitische Diskurse zu bringen – im Gespräch sind etwa die Abschaltung von Emails zu gewissen Zeiten, das Verbot von Smartphones in bestimmten Räumen und Zeiten, die Begrenzung der Ladefähigkeit von Smartphone-Akkus an Wochenenden etc. (s. zahlreiche Beispiele bei Astheimer 2016). Vermutlich haben all diese bloß «technischen» Lösungen keinerlei Durchsetzungsfähigkeit und damit Nachhaltigkeit, da sie das arbeitskulturelle Kernproblem gar nicht tangieren und sich vielfach an den Widersprüchen der Beschäftigten selbst brechen werden.

Kernproblem ist nicht die Auswucherung der Arbeit in die Freizeit hinein, wie mit dem Terminus «Entgrenzung» angedeutet wird. Das Problem ist die Arbeits- und Kommunikationsorganisation im Betrieb selbst, die zu einer ständigen Überhitzung der Kommunikation und damit letztlich auch zur Unbegrenzbarkeit der Leistung auf den betrieblichen Rahmen führt. Logische Konsequenz wäre, eine Kommunikationsorganisation im Betrieb herbeizuführen oder wenigstens zu begünstigen, die die «Überhitzung» der Kommunikation

verhindert, die systematisch «ruhige» Kommunikationszeiten herbeiführt und dadurch das Ausweichen in nicht vereinbarungsgemäße Zeiten vermeidbar macht. Damit würden also nicht nur entgrenzte Produktionsspitzen vermieden, sondern die Arbeits- und Kommunikationssituation in der regulären Arbeitszeit insgesamt in sinnstiftender Weise beruhigt.

Ich habe bei einem Forschungsprojekt zur Umsetzung des europäischen Telearbeits-Abkommens in einer Verwaltung Folgendes beobachtet. Die Leitung stellte in Kooperation mit der Beschäftigtenvertretung den Beschäftigten die Telearbeit frei, sie nahm davon aber zwei «Präsenztage» pro Woche aus. Dies führte zu einer neuen Kommunikationsstruktur in der Dienststelle. Sitzungen und der vor- und nachbereitende Emailverkehr wurden für alle Beschäftigte auf diese zwei Tage der Woche konzentriert. Dadurch wurden alle Beschäftigte – also nicht nur die Telearbeiter, sondern auch die betrieblich Beschäftigten – an den restlichen Tagen der Woche von interner Dauerkommunikation befreit, sie konnten sich an diesen Tagen wesentlich weniger gestört (und dadurch produktiver) der Bearbeitung ihrer Projekte zuwenden. Das wurde bei unserer Befragung als – durch die Einführung von Telearbeit ausgelöst – allgemeiner Gewinn an Kommunikations- und damit Arbeitskultur in der Dienststelle erlebt.

Man kann eine solche zeitachtsamere Kommunikationsstruktur nicht rechtlich «verordnen» – sie setzt zielgerechtes Coaching und Supervision bei Beschäftigten und Vorgesetzten voraus. Das Recht kann dafür aber, wenn man es als das koordinierte Ineingreifen von gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen begreift, begünstigende Rahmenbedingungen bieten. Die in ii. genannten kollektiven Verfügungszeiten, wenn sie als «Zeit für Zeit» begriffen und in Anspruch genommen werden, bieten eine Handhabe, die Bedarfe nach einer solchen Kommunikationsstruktur und ihren Grundlinien zu formulieren. Ist dann noch ein zeitliches Coaching mit den dafür erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen vorgesehen, gewinnt die arbeitskulturelle Bewältigung der Entgrenzung eine Realisierungschance.

Ad iv. Eine Neuverteilung zwischen Erwerbsarbeits- und Care-Zeiten

Das neue Gleichgewicht von markt- und nicht-marktvermittelter Arbeit im Erwachsenenleben von Frauen und Männern verlangt vor Allem, die Care- und care-nahen Arbeiten Erwachsener aus dem stiefmütterlichen Dasein, das sie in der gegenwärtigen «familienblinden» Arbeitsregulierung fristen, zu befreien. Sie verdienen, als «normaler» und selbstverständlicher Bestandteil der Erwachsenenbiographie wahrgenommen und behandelt zu werden. Auch hier stehen der arbeitsrechtliche und der arbeitskulturelle Aspekt in einem dilemmatischen Zusammenhang. Genau wie das Arbeitsrecht ist auch die Arbeitskultur im Ausgangspunkt familienblind. Man kann sogar vermuten, dass das Arbeitsrecht eher die versteinerte Resultante einer von protestantischer Ethik geprägten Leistungskultur sei – nicht umgekehrt. Bei einer solchen Beziehung ist vom Recht allein (selbst wenn es als biographisch-kulturelle Fessel fungiert, wie von Helga Krüger analysiert) eine «Umsteuerung» nicht zu erwarten, vielmehr setzt diese wiederum eine Wechselwirkung von Recht und Kultur voraus. Als Konsequenz müssen rechtliche Umsteuerungen systematisch darauf

abgeprüft werden, inwieweit sie arbeitskulturelle Umorientierungen zu einer zeitachtsameren Arbeit ermutigen oder sogar anreizen.

Die außerwerbliche Arbeit muss im Arbeits- und Sozialrecht mehr zeitlichen Spielraum erhalten. Das schließt notwendig ein, Regelungen herbeizuführen, die Teile der Erwerbsarbeitszeit für andere gesellschaftliche (insbesondere Care-) Tätigkeiten umzuwidmen gestatten (s. dazu Zeitpolitisches Magazin 2016; Jurczyk 2015 und 2016; Mückenberger 2007 und 2016; so auch das 2. Gleichstellungsgutachten 2017). Dieser notwendige rechtspolitische Schritt muss von Maßnahmen begleitet werden und/oder von einer Ausgestaltungsart sein, die arbeitskulturellen Bestrebungen in Richtung auf eine zeitachtsamer Arbeit Raum und Unterstützung zu verschaffen geeignet ist. Die Frage ist dabei: Wie lassen sich diese unbezahlten Arbeiten in ihrer biographischen Synchronität mit bezahlter Arbeit besser als notwendig und attraktiv erfahren und damit auch in den Individuen und Gruppierungen sowie in Wirtschaft und Gesellschaft aufwerten?

(1) Normative Leitlinien können unter diesen Bedingungen nur sein:

- In den Jahren der Erwachsenenbiographie müssen arbeitenden Menschen beiderlei Geschlechts erhebliche und gesicherte Zeitanteile zu nicht-marktvermittelter gesellschaftlich notwendiger (vor Allem care-) Arbeit zur Verfügung stehen. Diese neue lebenslaufspezifische Zeitorganisation muss ihren Nutzer/innen echte Optionsrechte ohne geschlechtsspezifische, bildungs- und/oder einkommensbezogene Benachteiligungen einräumen. Für ihre Realisierung müssen die notwendigen öffentlichen Mittel und Infrastrukturen zur Verfügung stehen.
- In großen öffentlichen Ratschlägen zentraler wie dezentraler Art wird das Ziel dieses neuen Gleichgewichts von Arbeit im Lebenslauf konkretisiert. Beteiligt sind jeweils Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Dabei werden Zuständigkeiten und Präferenz der Regulierung bei Gesetzgebern und Sozialpartnern respektiert und operationalisiert.
- Sensibilisierungsprogramme in Betrieben und Regionen durch betrieblich und außerbetrieblich Verantwortliche werden dabei gefördert und erhöht.
- Das betriebliche und gesellschaftliche Wissen über die Bewertung solcher Arbeit wird systematisch durch Forschung und Realexperimente gesteigert (z.B. in der Humanisierungsforschung).

(2) Es gibt mehrere Andockpunkte, diese Leitlinien in aktuelle rechtspolitische Diskurse zu bringen. Karin Jurczyk und ich haben die existierenden Vorschläge von Familienarbeitszeiten, Wahlarbeitszeiten, Lebenslaufbudget u.ä. im Zeitpolitischen Magazin Nr. 28/2016 in – soweit ersichtlich – vollständiger Form dokumentiert (s.a. 2. Gleichstellungsgutachten 2017).

Karin Jurczyk und ich befürworten ein neues lebenslaufbezogenes Gleichgewichtsmodell, für das Karin Jurczyk den Begriff «Atmende Lebensläufe» gefunden hat (Jurczyk 2015, 2016). Es ist ein nachhaltiges sozialpolitisches Modell für die Gestaltung von Erwerbsver-

läufen. Arbeitnehmer/innen soll im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ermöglicht werden, Erwerbsarbeit mit anderer gesellschaftlicher Arbeit, vor allem der Sorgearbeit, selbstbestimmt und in arbeits- wie sozialrechtlich abgesicherter Form zu verbinden. Das Modell löst sich von der industriegesellschaftlichen Norm des «Normalarbeitsverhältnisses» (Mückenberger 1985), die sich am Idealtypus des männlichen Familienernährers orientiert, der ununterbrochen vollzeitig bis ins Rentenalter erwerbstätig ist und der die Sorgearbeit (Care) – das heißt das Erziehen, Betreuen und Versorgen – an andere (in der Regel Frauen) delegiert. Eine neuartige Normalität soll Erwerbstätigen beiderlei Geschlechts einen «atmenden Lebenslauf» ermöglichen, der – rechtlich über ein System zeitlicher «Ziehungsrechte» organisiert (Mückenberger 2007; 2016) – in seiner zeitlichen Organisation Phasen der Erwerbsarbeit mit Phasen der Sorge, der Bildung, des Ehrenamts usw. vereinbar und wechselseitig fruchtbar macht (Jurczyk 2015). Das Modell atmende Lebensläufe und Carezeit-Budget wurde auf der Jahrestagung 2015 der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik vorgestellt (s. Zeitpolitisches Magazin 2016), es hat öffentliche Aufmerksamkeit erlangt (z.B. 2. Gleichstellungsgutachten) und befindet sich derzeit in der wissenschaftlich fundierten Ausarbeitung.

Die regulative Ausgestaltung dieses Modells ist darauf angelegt, arbeitskulturelle Widerstände gegen eine zeitachtsamere Arbeitskultur zurückzudrängen und entsprechende Alternativen zu ermutigen. Dadurch nämlich, dass in die Erwachsenenbiographie ein neues Gleichgewicht zwischen markt- und nicht-marktvermittelt Arbeit eingeführt wird, wird die Aussicht begründet, dass die Hegemonie des protestantisch-tayloristischen und über die Form des Arbeitskraftunternehmers noch gesteigerten und internalisierten Leistungsprinzips in Frage gestellt werden kann, indem dieses Prinzip synchron im Erwerbsverlauf mit lebensweltlichen Arbeitserfahrungen und -anforderungen konfrontiert wird.

Ad v. Arbeits- und sozialrechtliche Modelle: Bsp. Ziehungsrechte für Care

Das derzeitige deutsche System der sozialen Sicherung ist – wie grundlegend bereits das Remunerationssystem – seiner Struktur nach darauf angelegt, die (möglichst lückenlose) Orientierung aufs Erwerbsleben während des Erwerbstätigkeitsalters zu installieren. Ich habe das bereits in der Kritik der «Antriebsfunktion» des Normalarbeitsverhältnisses dargelegt (Mückenberger 1985). Wenn man seriös auf eine zeitachtsame Umgestaltung des Erwerbslebens zusteuern will, kann man dieses System der «Kommodifizierung» oder «Kopplung» von Erwerbsarbeit und entgelt- wie entgeltersatzbezogener sozialer Sicherung nicht unangetastet lassen. Der Streit um «Dekommodifizierung» oder «Entkoppelung» von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung ist groß – wie die nicht enden wollende Debatte um das bedingungslose Grundeinkommen zeigt.

Ich möchte hier andeuten, dass man nicht in die Falle der Grundeinkommens-Debatte hineinläuft, wenn man die Dekommodifizierung oder Entkopplung nicht pauschal befürwortet, sondern situativ – unterschiedlich je nach Lage der Zeiteinheiten, für deren Ermöglichung eine Entkoppelung verlangt bzw. befürwortet wird. Wenn z.B. nicht-marktvermittelte Caretätigkeit größere Förderung und Integration in den Erwachsenenalltag erlangen soll,

dann kann das Entgelt- und Entgeltersatzsystem für diese Tätigkeit gezielt («situativ») Dekommodifizierungs- oder Entkoppelungsmaßnahmen vorsehen. Gleiches ließe sich für (Weiter-) Bildung oder für ehrenamtliche/nachbarschaftliche Solidaritätsdienstleistungen durchspielen. Da das ein sehr weites Feld ist, konzentriere ich mich hier auf Care-Tätigkeit und das Entgelt- und Entgeltersatzsystem zur Förderung des Modells Carezeit-Budget mit Ziehungsrechten. Hierarchisierung einander entfremdeten Rollen des «Arbeitens». Karin Jurczyk und ich haben dies hypothetisch vorgestellt (Jurczyk 2016; Mückenberger 2007 und 2016)^[1] und versuchen derzeit, dies wissenschaftlich zu überprüfen bzw. zu unterlegen.

Ziehungsrechte sind zeitbezogene Optionsrechte Beschäftigter mit Blick auf die für Lebenslagen und biografische Verläufe spezifischen Zeitbedarfe. Mit Ziehungsrechten soll eine neue «Regel» in das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und sonstiger Lebensführung (insbesondere Care) gebracht werden. Die bereits heute bestehenden Ansprüche auf Bildungsurlaub, auf Elternzeit, auf Pflegezeiten oder auf Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten Freistellungsansprüche weisen Mängel auf. Ziehungsrechte als neue «Regel» sollen über die Erwerbsbiografie hinweg ein bestimmtes Zeitkontingent – dessen Höhe noch ungeklärt ist – verfügbar machen. Diese «innere» Arbeitszeitverkürzung ist unter zeitpolitischen Aspekten utopiefähig (DGfZP 2005). Die darin in Bezug genommene Freiheit in der Arbeit hat Aussicht, Arbeits- und Lebenswelt der Beschäftigten gleichermaßen zum Gestaltungsgegenstand zu machen.

Mit diesen Ziehungsrechten soll nun ein differenziertes System eines etwaigen Lohnersatzes bzw. anderer Einkommensquellen für die Freistellungsperiode verknüpft sein, das nach dem Zweck der Freistellung differenziert ist. Die soziale Nützlichkeit der damit verbundenen Care-Tätigkeit rechtfertigt die Inanspruchnahme des Zeitvorrats von der Gemeinschaft wie auch von den Unternehmen. Zuweilen wird die Zeit der Nutzung von Ziehungsrechten der Arbeitszeit gleichgestellt (wir kennen das etwa vom Bildungsurlaub) oder – z. B. im Recht der sozialen Sicherung – der Arbeitszeit assimiliert (bei uns bekannt unter dem Begriff der «Babyjahre», vgl. § 56 SGB VI). Oft sind vorhandene Ziehungsrechte mit Finanzierungsregelungen (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) verbunden. Dem Staat wird diese Finanzierung obliegen, wenn es sich um Wahrnehmung öffentlicher Interessen handelt, den Sozialversicherungsträgern, wenn es um Pfegetätigkeiten geht, den Unternehmen, wenn es sich um Bildungsurlaub oder auf Zeitguthaben beruhende Rechte handelt. Wo allein die Belange von Arbeitnehmern im Vordergrund stehen, wird der Gebrauch der Ziehungsrechte mit Verzicht auf Lohn, Ausschöpfung von Zeitkonten oder der Entnahme des normalen Urlaubs einhergehen.

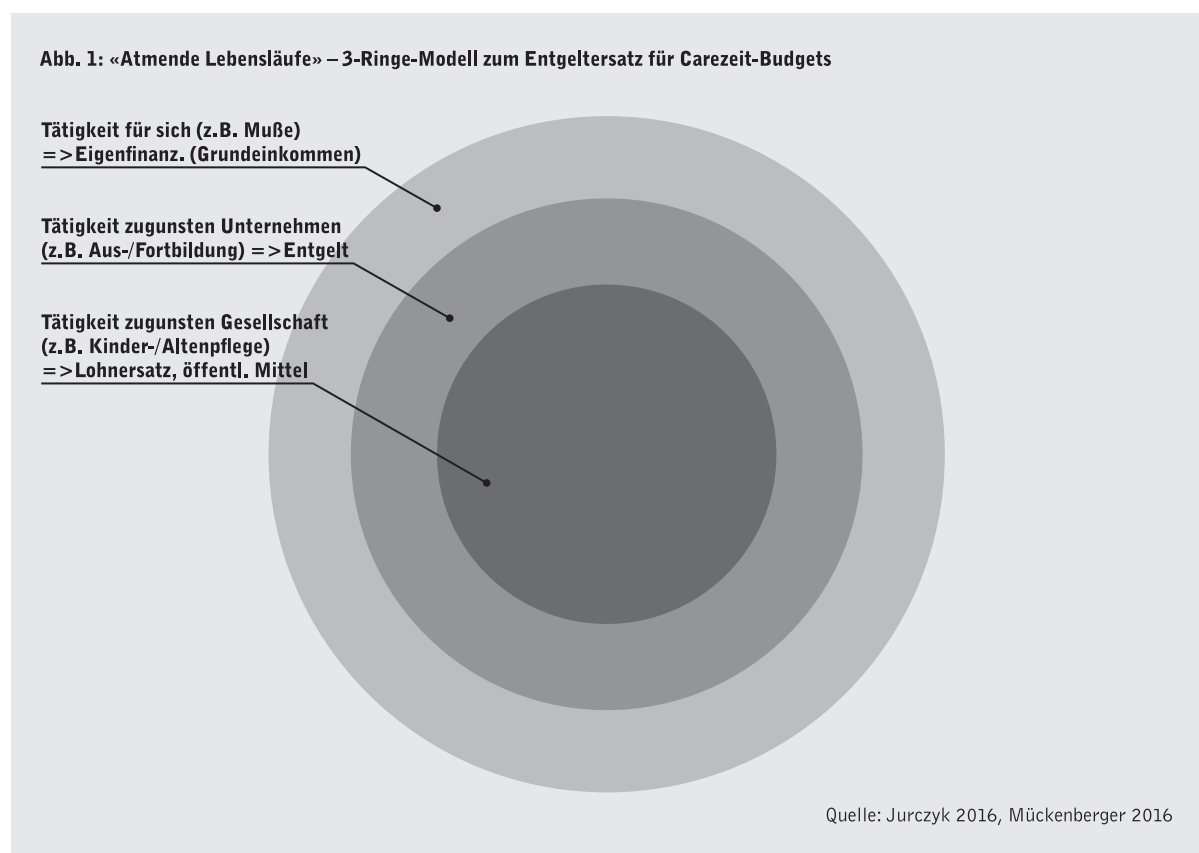
Gerade in Deutschland sind soziale Rechte oft an ein genau abgegrenztes Zeitmaß vorheriger Arbeitsleistung gekoppelt. Das System der Ziehungsrechte würde aber gerade erfordern, Rechte unabhängiger zu machen von den Zeitverläufen der Arbeitsverhältnisse.

1 Aus dieser Publikation ist der folgenden Gedankengang nur leicht gekürzt und modifiziert entnommen.

Es bestehen nämlich zwei zentrale Wirkungsdefizite für die gegenwärtig schon existenten Urlaubs- und Freistellungsansprüche. Das sind einmal die machtbedingten Voraussetzungen, von solchen Rechten, selbst wo sie förmlich garantiert sind, tatsächlich Gebrauch zu machen (das ist etwa bei der tatsächlichen Inanspruchnahme von Bildungsurlaubsrechten der Fall, aber selbst bei der konjunkturabhängigen Inanspruchnahme von berechtigten Krankheitsfreistellungen). Und es sind die mit Nicht-Erwerbsarbeit im Allgemeinen verbundenen Einkommensverluste oder -einbußen. Das erstgenannte Defizit provoziert u. a. kollektive Sicherungen, auf die ich hier nicht eingehen kann. Ich möchte Anhaltspunkte zum zweitgenannten Defizit aufführen.

Die Orientierung an erwerbsunabhängigen Einkommen ist hier aus wenigstens zwei Gründen erforderlich. Erstens werden Ziehungsrechte zu einem großen Teil um gesellschaftlich wünschenswerter Ziele willen eingeräumt. Zweitens funktioniert das System der Ziehungsrechte ohne erwerbsunabhängige Einkommenssicherung dann nicht, wenn es systematisch weniger verdienende Bevölkerungsteile ausschließt. Die Notwendigkeit gesellschaftlicher nicht-erwerblicher Versorgungs- und Betreuungstätigkeit verlangt nach weitergehender und qualitativ andersartiger Entkoppelung von Einkommen und Erwerbsarbeit, als sie gegenwärtig besteht.

Parallel mit der Systematisierung von Ziehungsrechten muss daher – wie die folgende Abbildung andeutet – die Entwicklung eines Systems von Mischtypen der Finanzierung (Lohn-, Lohnersatzzahlung etc.) verbunden sein.



Danach werden der Wegfall oder die Minderung des Erwerbseinkommens, die durch den Gebrauch von Ziehungsrechten entstehen, entsprechend nur bei den Personen kompensiert (oder auch nicht kompensiert), denen die Nutzung der Ziehungsrechte zugutekommt (vgl. Abb. «Drei-Ringe-Modell»). Dem Staat bzw. öffentlichen Instanzen obliegt die Finanzierung eines Lohnersatzes bei der Wahrnehmung öffentlicher Interessen – dabei ist in Deutschland etwa an das 2007 eingeführte Elternschaftsgeld zu denken (*innerer Ring*). In Deutschland ist wenig ausgebaut, dass Sozialversicherungsträger bei Pflegetätigkeiten Adressat von Ansprüchen werden. Unternehmen sind durch Entgeltfortzahlung in Anspruch zu nehmen, wenn berufliche Qualifikationen oder andere dem Unternehmensziel förderliche Nutzungen von Ziehungsrechten in Rede stehen (*mittlerer Ring*). Wo es allein um Belange von Arbeitnehmern geht, geht der Gebrauch der Ziehungsrechte zu Lasten der Beschäftigten, muss als durch Ersparnisse und Kreditaufnahmen finanziert werden (*äußerer Ring*). Dieses Resultat kollidiert freilich mit zwei Gesichtspunkten: 1. Tätigkeiten von gesellschaftlichem Nutzen sind zuweilen schwer abgrenzbar (ist z. B. kulturelle Tätigkeit fremd- oder eigennützig – und finanziell entsprechend zu bewerten?). 2. Zumindest in einer Situation mit hoher Arbeitslosigkeit ist schon der Gebrauch von Ziehungsrechten als solcher (also auch ohne einen legitimierenden gesellschaftlichen Zweck) arbeitsmarktpolitisch wünschenswert, somit mit guten Gründen zu prämiieren. Deshalb scheint ein auf die Ausübung von Ziehungsrechten konzentriertes (insofern «situatives») Basiseinkommen für alle Menschen eine Bedingung des Funktionierens des Systems der Ziehungsrechte zu sein. Damit gäbe es eine Zeitspanne, in der den Menschen Ziehungsrechte ohne spezifischen gesellschaftlichen Zweck zustehen und bei deren Inanspruchnahme sie gleichwohl eine finanzielle Entschädigung – in Gestalt eines Basiseinkommens – erhalten.

Zugegeben: Viele der angestellten Überlegungen sind wenig realistisch, wenn man an die gegenwärtigen Entwicklungstendenzen in unserer Gesellschaft denkt. Man kann sich mit solchen Zweifeln allerdings nicht begnügen. Die gegenwärtigen arbeits- und sozialpolitischen Tendenzen werfen so gravierende Folgeprobleme demografischer, ökologischer und sozialer Art auf, sind so wenig «nachhaltig», dass von ihrer Kontinuität nicht ausgegangen werden kann. Es sind Modelle notwendig, die Alternativen zu diesen beobachtbaren Tendenzen bieten. Dazu gehören auch Grundüberlegungen zur «Dekommodifizierung» und «Entkoppelung» von Erwerbsarbeit und sozialer Absicherung, wie sie hier andeutungsweise am Modell Carezeit-Budget und Ziehungsrechte entwickelt wurden. Solche Alternativen müssen auf Funktionsfähigkeit durchgedacht und durchmodelliert werden. Bei dem hier angedachten System der Ziehungsrechte ist z. B. noch weithin ungewiss, wie seine Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien erreicht werden kann, wie das Free-rider-Problem bewältigt und wie paradoxe und selbstdestruktive Lebensplanungen damit in Übereinstimmung gebracht werden können – um nur einige Beispiele zu nennen. Gleichwohl könnte – dies sollte der vorliegende Beitrag plausibel machen – das Modell der Ziehungsrechte als Instrument und Element einer Freiheit in der Arbeit Zukunft haben. Den damit aufgeworfenen Gestaltungsfragen nachzugehen, dürfte sich lohnen.

Literatur

- Astheimer, Sven (2016): Kollege, schalt mal ab! In Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 289 v. 10./11. Dezember 2016, S. C 1.
- Blanke, Thomas/Rainer Erd/Heider Erd-Küchler, LIP – Legalität und Klassenkampf, in: Kritische Justiz, 6. Jg., S. 402-19.
- Born, Claudia/Krüger, Helga und Dagmar Lorenz-Meyer (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf, Berlin: edition sigma.
- Bundesregierung (2012): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. VIII. Familienbericht. BT-Drs 17/9000.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben. Manifest, Berlin/Bremen: Arbeitnehmerkammer.
- Die Grünen (1984): Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (AZG) v. 25.10.84. Gesetzesentwurf des Abgeordneten Hoss und der Fraktion DIE GRÜNEN. BT-Drs. 10/2188.
- Dunkel, Wolfgang/Nick Kratzer (2014): Zeit- und Leistungsdruck in der Wissens- und Interaktionsarbeit. In: Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Heft 10/2014, 26 Jg., S. 15-18.
- Dunkel, Wolfgang/Nick Kratzer (2016): Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis, Baden-Baden: Nomos.
- Dunkel, Wolfgang/Nick Kratzer (2016a): Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit. Neue Steuerungsformen und subjektive Praxis, Nomos/edition sigma, Baden-Baden.
- Esping-Andersen, Gösta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton/ New Jersey, Princeton University Press.
- EGMR 2011: Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte/Strassburg,, Rechts-sache H. gegen Deutschland (Beschwerde Nr. 28274/08), Verletzung von Artikel 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung), Kündigung nach Whistleblowing, Urteil v. 21. Juli 2011.
- 2. Gleichstellungsgutachten (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: BMFSFJ.
- Habermas, Jürgen (1980): Theorie des Kommunikativen Handelns, 2 Bde., Frankfurt: suhrkamp.
- Handrich, Christoph, Koch-Falkenberg, Carolyn, und Günter Voß (2016): Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck, Baden-Baden: ed. sigma bei Nomos.
- Junghanns, Gisa (2016): Vorwort, In: Handrich et al. (2016): Professioneller Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck, Baden-Baden: ed. sigma bei Nomos, S. 9-11.

- Junghanns, Gisa, und Martina Morschhäuser (Hg.) (2013): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden: Springer VS.
- Jurczyk, Karin (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in «atmenden Lebensläufen». In: Hoffmann, Reiner/Bodegan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen. Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 260-288.
- Jurczyk, Karin (2016): Warum «atmende» Lebensläufe? Die Carekrise als Herausforderung. In: Zeitpolitisches Magazin, 13. Jg., H. 28, S. 23-26.
- Kratzer, Nick/Wolfgang Dunkel (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: Junghanns/Morschhäuser (Hg.): Immer schneller. immer mehr. Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden: Springer VS, S. 41-61.
- Krüger, Helga (2006): Geschlechterrollen im Wandel – Modernisierung der Familienpolitik, in: Bertram, Hans/Krüger, Helga, und C. Katharina Spieß (Hg.) Wem gehört die3 Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung, Opladen: Barbara Budrich, S. 191-206.
- Marx, Karl (1966), Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1, Berlin: Dietz Verlag.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., H. 7, S. 415-434, und H. 8, S. 457-475.
- Mückenberger, Ulrich (2004): Metronome des Alltags. Betriebliche Zeitpolitiken, lokale Effekte, soziale Regulierung. Berlin: edition sigma.
- Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur «Freiheit in der Arbeit»? In: WSI-Mitteilungen, 57. Jg., H. 4, S. 195-201.
- Mückenberger, Ulrich/Spangenberg, Ulrike/Warncke, Karin (2007): Familienförderung und Gender Mainstreaming im Steuerrecht, Baden-Baden: Nomos.
- Mückenberger, Ulrich (2012): Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können, Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.
- Mückenberger, Ulrich (2014): Eine europäische Sozialverfassung? In: Europarecht, 49. Jg., H. 4, S. 369-399.
- Mückenberger, Ulrich (2016): Ziehungsrechte für Care in der Arbeit. In: Zeitpolitisches Magazin, 13. Jg., H. 28, S. 27-31.
- Mückenberger, Ulrich (2017) : Kommunale Zeitpolitik für Familien. Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen, Baden-Baden : sigma bei Nomos.
- Neckel, Sighard/Greta Wagner (Hg.) (2013)): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung – Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne, Frankfurt: suhrkamp.

- Voß, Günter/Christoph Handrich (2013): Ende oder Neuformierung qualitätsvoller und professioneller Arbeit? In: Haubl, Rolf, Hausinger, Brigitte, und Günter Voß (Hg.), Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und Arbeitsqualität, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 107-39.
- Voß, Günter/Cornelia Weiß (2013): Burnout und Depression – Leiterkrankung des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? in: Neckel/Wagner (Hg.), Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft, Berlin: Suhrkamp: S. 29.57.
- Zeitpolitisches Magazin (2016): Mit Zeit jonglieren? oder Atmende Lebensläufe, 13. Jg. Nr. 28, Berlin: download unter www.zeitpolitik.de.

Der Autor

Ulrich Mückenberger ist seit 2004 Vorsitzender der «Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik», Berlin. Seine Themenschwerpunkte sind lokale Zeitpolitik, work-life-balance, Globalisierung und soziale Regulierung sowie Zeitpolitik in Europa. Er studierte Rechts- und Politikwissenschaft und absolvierte seine zwei Staatsexamina. 1973 promovierte er über britisches Arbeitsrecht. 1982 habilitierte er *venia legendi* für Arbeits- und Sozialrecht sowie Politische Wissenschaft. Von 1985 bis 2010 war er Professor für Arbeits-, Sozial- und Europarecht, European governance and globalisation an der Universität Hamburg, WISO-Fakultät. Er absolvierte zahlreiche Forschungsprojekte in deutschem und internationalem Arbeitsrecht, Sozialpolitik, Zeitpolitik in Europe, Governance und Globalisierung – gefördert von DFG, Hans-Böckler-Stiftung, VW-Stiftung, Europäischer Union, BMBF und anderen Institutionen. Er war deutscher Direktor des EU-(Sozialer Dialog) geförderten Forschungsprogramms «Eurexcter – Excellence territoriale en Europe». 2010 emeritiert von der Uni Hamburg, übernimmt er seither eine Forschungsprofessur an der Universität Bremen/Zentrum für europäische Rechtspolitik (zuletzt DFG-Sfb 597 «Staatlichkeit im Wandel»).

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: Mai 2017

Lizenz: Creative Commons.(CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.

Weitere E-Books zum Downloaden unter
www.boell.de/publikationen