



Ulrich Mückenberger: Zeitwohlstand in neuen Zeiten*

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, geb. 1944 in Schönheide/Erzgebirge, Studium von Rechts- und Politikwissenschaft, lehrt Arbeitsrecht an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg.

Dieser Beitrag nimmt das neu entfachte gewerkschaftliche Interesse am Zeit-Thema auf und versucht es in Richtung auf das voranzubringen, was (vorläufig, denn der Begriff hat noch nicht genügend klare Konturen) „Zeitwohlstand“ genannt wird – auf die Erhöhung selbstbestimmter individueller und gemeinsamer Zeiten im Alltag der Menschen in der Gesellschaft, also in ihrer Arbeits- und sonstigen Lebenswelt. Diese Bemühung um „Zeitwohlstand“ steht für mehr - und Anderes – als klügere Rationierung und umsichtigeres Management der knappen Ressource Zeit. Es steht für den Versuch, Zeit als alltägliches menschliches Lebenselement ernst zu nehmen und den Bedürfnissen der Menschen nach – individueller und kollektiver - Selbstverfügung über ihre Zeit, nach „Einheit des Alltags“ (Helga Krüger) Raum zu geben - nicht nur durch ökonomische und soziale, sondern auch kulturelle und demokratische Gestaltung.

Die alltägliche Zeitordnung beruht auf drei Eckpfeilern, die es zu erkennen und beeinflussen gilt, will man/frau mehr Zeitwohlstand erzielen. Jeder Eckpfeiler steht mit jedem anderen in enger Wechselbeziehung – keiner lässt sich ohne die anderen verändern, die Änderung eines jeden hat Auswirkungen auf die anderen – ob vorhergesehene oder unvorhergesehene, ob gewollte oder ungewollte. Deshalb lässt sich Zeitwohlstand auch nie ohne gleichzeitige Veränderung aller drei Eckpfeiler erhöhen. Die drei Eckpfeiler sind:

- Die Organisation der Arbeit – ob erwerblich oder außererwerblich;
- die Gestaltung des Geschlechter- und Generationenverhältnisses in Familie, Erwerbsleben und insgesamt in der Gesellschaft;
- die Existenz, die Art und die Organisation des Solidarzusammenhanges im örtlichen Umfeld - Kultur, Infrastruktur, Dienstleistungen, Nachbarschaft, Transport usw. - , von Tätigkeiten und Dienstleistungen in der Kommune und Region.

Diese Eckpfeiler sind gleichermaßen durch folgende Eigenschaften charakterisiert: einerseits definieren sie die Teilhabe, die Macht- und Verteilungsverhältnisse zwischen Menschen in der Gesellschaft; andererseits bündeln sie sich in der Alltagsorganisation der Menschen. Deshalb hängt das Bemühen um Qualität des Lebens, auch um „Zeitwohlstand“, entscheidend davon ab, ob diese drei Pfeiler in ihrem Zusammenwirken wirklich gesellschaftlich gestaltet und gemeistert werden.

An diesem grundlegenden Befund sollten deshalb die Bemühungen der Gewerkschaften um eine Steigerung der Lebensqualität nicht länger vorbeigehen. Nehmen sie die im Fol-

* Der Aufsatz baut in einigen Grundgedanken auf Diskussionen und Papieren der Vorbereitungsgruppe – bestehend aus Eckart Hildebrandt, Sibylle Raasch, Margareta Steinrücke und Helmut Spitzley vom Hattinger Kreis und Frank Gerlach von der Hans-Böckler-Stiftung – auf.

genden vertieften Erfahrungen ernst, dann werden sie sich kaum mehr auf den ersten der genannten Eckpfeiler beschränken können, nämlich auf die Versuche der Einflussnahme auf Organisation und Bedingungen der Arbeit, schon gar nicht wenn dieser Versuch in den traditionellen Arbeitsbegriff eingebunden bleibt und sich deshalb auf Organisation und Bedingungen der erwerblichen Arbeit beschränkt. Dann werden sie sich vielmehr

- erstens auf den erweiterten Arbeitsbegriff weitergehend als nur durch Lippendienst einlassen,
- zweitens diesen Bereich wissend und perspektivreich im Zusammenwirken mit den beiden anderen Eckpfeilern wahrzunehmen und zu gestalten versuchen,
- drittens sich auf den ernsthaften und folgenreichen Diskurs und ebensolche Kooperation mit anderen gesellschaftlich gestaltenden Akteuren als den gewohnten - Arbeitgebern und Staat - einlassen,
- damit aber – viertens – in einen Prozess der Selbstveränderung eintreten (wir nennen das „Organisations-Lernen“), der die gewerkschaftliche Organisation, Programmatik und Praxis zu einer fortwährenden „Fühlungnahme“ mit den sich verändernden Umweltbedingungen und einer flexiblen Reaktionsfähigkeit auf sie in die Lage versetzt.

Zeiten im Wandel

In gewisser Weise ist das Thema „Neue Zeiten – neue Gewerkschaften?“ paradigmatisch für den gesamten Ansatz des Hattinger Kreises. Im Mittelpunkt stehen mit den „Neuen Zeiten“ die veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen und –entwürfe von Menschen (Männern und Frauen, Alten und Jungen, Fremden und – ja: Nicht-Fremden), ihr Leben und ihre Arbeit, und die Transformationsprozessen denen all dies ausgesetzt ist. Damit steht das Thema „quer“ zu den institutionellen Bedingungen, die unser Leben immer noch formen: quer zu den „Zuständigkeiten“ gewerkschaftlicher Abteilungen und überhaupt von Gewerkschaften; quer zu den „Spezialisierungen“ wissenschaftlicher Disziplinen; quer zur Rationalisierung und „Departementalisierung“ unseres gesamten öffentlichen und privaten Lebens. Und doch – oder gerade deshalb – beschäftigt dieses Thema zunehmend die Menschen in dieser Gesellschaft - und in diesen Gewerkschaften.

- „Macht Zeit Sinn?“ fragen sich viele, deren „Freizeit“ zunimmt und die doch den Stress nicht loswerden.
- Führt die Rationalisierung und Durchorganisation aller Zeiten zu mehr – oder vielleicht zu weniger - „Freiheit“?
- Was ist gewonnen, wenn sich die Zeit im verkürzten (Erwerbs-) Arbeitsalltag so verdichtet, dass sie den Kopf – innerhalb wie außerhalb des Betriebes – gar nicht mehr freilässt?
- Lässt die fortwährende Parzellierung und Beschleunigung der Handlungsvollzüge, die wesentlich in zeitlicher Befindlichkeit erfahren und wahrgenommen wird, eigentlich überhaupt noch gesellschaftliches Leben zu – oder wirft sie die einzelnen „Monaden“ in ihrer Arbeit, ihrer Sinnsuche, ihren Wärmebedürfnissen nur noch permanent auf sich selbst zurück?
- Und bei alledem: Wenn wir an „den Zeiten“ etwas besser machen wollen, haben wir dafür überhaupt einen Ansatzpunkt, einen Hebel, die Macht, etwas zu verändern?
- Und: Wer sagt uns eigentlich, ob, wenn wir tatsächlich etwas verändern können, dabei auch das herauskommt, was wir herbeiführen wollten – und nicht das, was wir gerade verhindern wollten?

Fragen über Fragen. Natürlich kann man sie nicht alle auf einmal behandeln – ganz kann man sich der Logik der Reduktion von Komplexität nicht verschliessen, man kann die Komplexität nur graduell wieder erweitern. Deshalb habe ich mich eingangs auf einige aktuelle Grundmerkmale der sich verändernden Zeiten unseres Lebens konzentriert und sie auf gewerkschaftliche Gestaltungsbedarfe abzuklopfen begonnen. Das möchte ich veranschaulichen, indem ich auf die drei genannten Eckpfeiler - die Organisation der Arbeit; die Gestaltung des Geschlechter- und Generationenverhältnisses; die Existenz und Organisation des Solidarzusammenhanges im örtlichen Umfeld - zurückkomme und sie ein wenig konkretisiere.

Alle drei Eckpfeiler befinden sich – nicht nur in Deutschland, sondern überall in Europa und den übrigen Ländern der hoch entwickelten Welt - auch bezüglich ihrer zeitlichen Dimension in rasanter Veränderung - und das begründet auch rasanten gewerkschaftlichen Handlungsbedarf:

Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen macht vielfältige weitere Beschäftigungsmöglichkeiten notwendig, sie verschärft die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig entzieht sie der herkömmlichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft mehr und mehr die Grundlage.

Männer könnten auf Grund ihrer sinkenden Erwerbsarbeitszeit mehr private Versorgungsarbeit übernehmen. Gleichzeitig legt die mit Arbeitszeitverkürzung verbundene Absenkung der Familieneinkommen die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen nahe. Dies erhöht die Mobilitäts- und die personenbezogenen Dienstleistungsbedarfe im örtlichen Umfeld.

Zunehmend werden Arbeitsverteilungen (etwa hinsichtlich der Einkommenserzielung, der Pflege, Ernährung, Erziehung), die früher zwischen den Mitgliedern der Familie stattfanden, auf ein und dieselbe Person verlagert – besonders deutlich bei den immer zahlreicheren Ein-Personen-Haushalten. Dies führt – in Abhängigkeit vom Einkommensniveau – zur Erhöhung des Anteils kommerzieller Dienstleistungen an der individuellen Versorgung oder überbeansprucht schlicht den Zeithaushalt durch Mehrfachbelastungen. Dies trifft bekanntlich in besonderem Maße Frauen. Zunehmend werden in den Familien Aushandlungsprozesse darüber geführt, wer wie viel Zeit auf welche Arbeit verwendet und wie man sich in der Familie und mit dem sozialen Umfeld synchronisiert.

Dass sich erwerbliche und außererwerbliche Zeitverwendungen zwischen den Geschlechtern der Tendenz nach angleichen und umverteilen, wirkt sich auch auf die Zeitkoordination mit dem Umfeld aus. Dies wurde schon am steigenden Mobilitätsbedarf gezeigt. Mit der Erwerbsarbeit tritt für die Frauen ein weiterer starker Zeitgeber hinzu, der den Koordinationsaufwand intern und extern erhöht. Da sich gerade die Frauen abverlangten Erwerbsarbeitszeitmuster ausdifferenzieren und flexibilisieren, verringert sich ihre Verfügbarkeit, schwinden die Stabilität und Berechenbarkeit ihrer Zeitmuster, sodass die Koordination innerhalb der bestehenden sozialen Netze erschwert wird. Oftmals ist es dieser bloße Notstand, der den Ruf nach kommunaler Zeitpolitik (nach Erweiterung der Kinderbetreuungszeiten, Vereinbarkeit von Schul- und Erwerbszeiten usw.) laut werden lässt.

An diesen Beispielen lässt sich die Bedeutung der drei Eckpfeiler für die alltägliche Zeitordnung illustrieren. Der zeitlichen Organisation jedes dieser Eckpfeiler kommt gestiegene Bedeutung zu. Wo an einer Schraube gedreht wird, verändern sich nicht nur die zeitlichen Koordinationsbedingungen für die daran mitwirkenden Akteure. Berührt sind vielmehr andere grundlegende Probleme der sozialen Organisation der Gesellschaft.

Neue Akteure – neue Zeitinstitutionen: und die Gewerkschaften?

Zeitwandel hat Akteure, aktive Gestalter und Betroffene. Die klassische industrielle Erwerbsarbeitsgesellschaft – auch dies teilt Deutschland mit den ökonomisch hoch entwickelten Staaten der Welt - konzentrierte ihre „Zeitpolitik“ auf den Betrieb. Heraus kam ein Zeitregime, das auf eine möglichst extensive Nutzung der Arbeitskraft, begrenzt einerseits durch biologische Rhythmen und Regenerationserfordernisse, andererseits durch regulative Arbeitszeitbegrenzung, zielte. Die Familienzeiten waren ebenso wie die öffentlichen Zeiten dem dominanten Zeitgeber Betrieb gegenüber nachrangig. Damit war die gesellschaftliche Zeitordnung zwar fremdbestimmt, aber doch immerhin klar strukturiert. Diese Ambivalenz charakterisierte auch die gewerkschaftliche Zeitgestaltung (wenn man dies überhaupt so nennen will) durch Tarifpolitik. Sie setzte dem Zeitregime – negativ – Grenzen: durch Begrenzung des Arbeitstages, durch Pausenregelungen, durch Wochen-, Jahres-, Lebensarbeitszeitbegrenzung. Eine positive gestalterische Zeitpolitik – hinsichtlich der erwerblich gebundenen wie der erwerblich ungebundenen Zeit – gab es vielleicht noch im Ursprung der Arbeiterbewegung. Aber einer Gewerkschaftspolitik, die sich zunehmend aufs „Kerngeschäft“ konzentrierte, lag sie fern.

Beides – die Fremdbestimmtheit und die klare Strukturiertheit der gesellschaftlichen Zeitorganisation - ist in rapider Veränderung begriffen. Die Städte sind eigenständiger geworden, der Anteil der Dienstleistungen steigt säkular, die Erwerbsarbeitszeit sinkt quantitativ und büßt an subjektiver Wertschätzung ein. Erhöht hat sich die Zahl derer, die im urbanen Raum den „Takt angeben“ (Unternehmen, öffentliche und private Dienstleistungen, private Haushalte und Individuen). Und der Betrieb wird kaum mehr als zentraler Sinnggeber oder auch nur Taktgeber des urbanen Raums wahrgenommen und akzeptiert. Damit ist die gesellschaftliche Zeitordnung unübersichtlicher geworden, hat der Alltag die ihn strukturierenden Koordinaten eingebüßt. Es sind aber auch neue Freiheitsgrade und Gestaltungsspielräume entstanden.

Alltag ist „das, wo alles zusammenläuft“ (Maria Rerrich/Karin Jurczyk). Hier, auf der individuellen Ebene sind es die Menschen, die Arbeit, soziale Beziehungen und Netzwerke zu einer individuellen Lebensgestaltung zusammenführen. Die strukturellen und situativen Voraussetzungen und Anforderungen der drei Eckpfeiler müssen vom Einzelnen so miteinander arrangiert werden, dass sie erstens überhaupt zu bewältigen sind und dass zweitens dabei noch ein möglichst hohes Maß an Lebensqualität herauskommt.

Auch hierbei wird die gestiegene Bedeutung der Zeitdimension deutlich.

Einmal wird den Menschen verfügbare und gestaltbare persönliche und gemeinsame Zeit – Zeitwohlstand - im Vergleich zu anderen Wohlstandsindikatoren (wie dem Einkommen oder weiterer materieller Ausstattung) zunehmend wichtiger. Dabei stellt die eigensinnige und eigenständige Gestaltung von freier Zeit eine neue kulturelle Herausforderung dar.

Zum anderen ist gerade diese verfügbare und gestaltbare persönliche und gemeinsame Zeit durch andere Entwicklungen zunehmend bedroht. Der Stress durch steigende Unsicherheit und Ausgrenzung (auf Grund instabilerer und geringer entlohnter Arbeitsverhältnisse oder Arbeitslosigkeit), durch flexible Arbeitszeiten (Bereitschaftszeit) und durch steigende soziale Koordinationsanforderungen („Zeitmanagement“) gehört zu den wichtigsten Bedrohungsfaktoren.

Im städtischen Bereich wird das Aufeinandertreffen verschiedenster Zeiten besonders deutlich. Arbeitszeiten, Mobilitätszeiten, individuelle und familiäre Zeitarrangements, „freie“ Zeiten – die „Zeiten der Stadt“ – bestehen nebeneinander, treffen aufeinander,

vertragen sich oder auch nicht. Durch Dezentralisierung, Ausdifferenzierung und Flexibilisierung werden Zeitgeflechte komplizierter und variabler. „Zeitinstitutionen“ (Jürgen Rinderspacher) werden in Frage gestellt und zerfallen (z. B. das „Wochenende“, überkommene Ladenöffnungszeiten, berufsspezifische Zeitregime). Neue Zeitinstitutionen entstehen (z. B. die Koordinierung über neue Medien, die Idee des „Bürgertages“ usw.).

Mir scheint, dass gerade „Zeitinstitutionen“ gewerkschaftliches Interesse verdienen. Sie sind das Produkt post-traditionaler Gesellschaften – von Gesellschaften, in denen Gewerkschaften zeitgestaltende Akteure geworden sind. Das Wort „Zeitinstitution“ meint, dass eine Gesellschaft, auf durchaus verschiedenartigen Wegen, neue Zeitarrangements hervorbringen kann, die dann Bestandteile der alltäglichen Gewohnheiten und Übungen der Mitglieder der Gesellschaft, eben „Institutionen“, werden. Wie Zeitinstitutionen entstehen, können wir Älterwerdenden in unserer eigenen Lebensgeschichte zurückverfolgen (etwa an der Geschichte der 20-Uhr-Tagesschau oder des Samstages). Zeitinstitutionen sind etwas Modernes – sie zeigen, dass Zeiten „machbar“ sind, sie sind kein Schicksal. Zeitinstitutionen zeigen damit auch, dass die in Zeitwohlstand ausgedrückte oder ausdrückbare Alltagsqualität diesseits, nicht jenseits der Gestaltbarkeit liegt. Das eben dürfte das gewerkschaftliche Interesse an ihnen begründen. Sie sind – wie Rinderspacher am Samstag und der Institution des Wochenendes gezeigt hat – darin ein Akteur geworden, allerdings unter historisch und gegenwärtig wechselnden Umständen.

Vormoderne Gesellschaften kennen per se keinen Begriff der Zeitinstitution. Denn Institutionen setzen gesellschaftliche Diskursfähigkeit und Entscheidbarkeit voraus. Zeiten wurden demgegenüber in der Vormoderne durch Autoritäten unhinterfragbar gesetzt und durchgesetzt (Kirche, Arbeitsglocke, Militär etc.).

Erst die Industriegesellschaft bringt Zeitinstitutionen hervor - und neue Akteure, sie zu erzeugen. Damit entsteht die Erfahrung, dass Zeiten und Zeitgewohnheiten machbar und veränderbar sind. Man denke an die Geschichte des Samstages und des Wochenendes, der Arbeitspause, des Erholungsurlaubes, des Vorruhestandes usw. Die Industriegesellschaft schuf die Möglichkeit von Zeitinstitutionen. Akteure waren die Tarifvertragsparteien und Gesetzgeber. In der Industriegesellschaft waren Zeitinstitutionen meist national begründet und begrenzt.

Die „tertiäre“, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft revolutioniert dagegen die Zeitinstitutionen der Industriegesellschaft. Sie zerstört überkommene (z. B. Flexibilisierung, 24-Stunden-Gesellschaft) und bringt neue hervor. Sie schafft vor allem neue zeitgestaltende Akteure: an die Stelle der nationalen treten offenbar beide – globalisierte *und* dezentralisierte. Deshalb werden Zeitarrangements immer diverser – teilweise sind sie in die Weltgesellschaft vernetzt, teilweise in Nachbarschaften, Quartiere und örtliche Gemeinschaften eingebettet.

In dieser dritten Phase können so disparate Dinge wie „örtliche Zeitleitpläne“ (PRO in Italien), lokale Zeitpakte, Bürgertage, Sonntagsöffnungen von Bibliotheken, neue öffentliche Räume, Mobilitätspakte und neue territoriale Agenturen – wie „Zeitbüros“ - entstehen. Wohlgemerkt: Sie *können* entstehen. Denn zwangsläufig, gar automatisch, geschieht dies keineswegs. Die Zerstörung der Zeitinstitutionen der Industriegesellschaft kann auch völlige Zerfaserung und Gestaltlosigkeit, „Anomie“ in Durkheims Sinn, hinterlassen. Jede/r von uns kennt Anteile solcher Zerfaserung im eigenen Alltag. Es hängt wahrscheinlich nicht zuletzt von den Gewerkschaften ab, ob die Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft dazu in der Lage sein wird, neue Zeitinstitutionen hervorzubringen oder ob sie in zeitlicher Anomie versackt.

„Zeitwohlstand“ als Ziel gewerkschaftlicher Arbeit?

Neue Zeitinstitutionen werden – wenn sie denn entstehen – in einem neuartigen Zusammenwirken zwischen den artikulierten Bedürfnissen der Bürger/innen, lokalen Netzwerkstrukturen und den Zeitmustern der dominanten Zeitgeber in Wirtschaft und Verwaltung herausgebildet. Sie eröffnen die Chance einer neuartigen individuellen und gesellschaftlichen Selbstbestimmung über die Zeitordnung des betrieblichen und lokalen Umfeldes. Wege zu individuellem und kollektivem Zeitwohlstand erscheinen vorstellbar – müssen auch ihre Richtung noch bestimmt, ihre Gangbarkeit herbeigeführt, Hindernisse beiseite geräumt werden. Es erscheint daher kaum als Zufall, dass fast zeitgleich seit Mitte der achtziger Jahre in verschiedenen Ländern Europas (Italien, Deutschland, Frankreich, Niederlande) Initiativen entstanden sind, die sich nicht mehr nur auf segmentierte Zeitgestaltungen (wie die Arbeitszeiten oder die Ladenschlusszeiten oder die Behördenzeiten) beschränken, sondern die nach integrierten Wegen zum Zeitwohlstand streben und Versuche zu deren Realisierung eingeleitet haben.

Bei alledem möchte ich nicht darüber hinwegtäuschen, dass (wie ich schon angedeutet habe) der normative Zielpunkt – die Erhöhung des individuellen und kollektiven „Zeitwohlstandes“ – selbst noch der Klärung und präzisen Ausformulierung bedarf. Bislang können wir ihn wohl durch negative wie auch positive Indikatoren eingrenzen, nicht aber bereits klar definieren. Im *negativen* Sinne kann als sicher gelten, dass Zeitwohlstand dort eingeschränkt, bedroht oder ausgeschlossen ist, wo der individuelle oder kollektive Zeitgebrauch

- nicht der Selbstbestimmung unterliegt, sondern fremdbestimmt wird;
- mit einer systematischen Entwertung der Zeit einhergeht (indem etwa – wie im Falle vieler Arbeitsloser oder Älterer – zwar vorhandene Zeitkontingente doch so weitgehend aus dem gesellschaftlichen Zusammenleben ausgegrenzt erscheinen, dass ihre Nutzung schwer beeinträchtigt ist);
- strukturell ungleich zwischen Personengruppen – insbesondere zwischen den beiden Geschlechtern - verteilt ist, also mit Diskriminierung einhergeht.

Im *positiven* Sinne wird Zeitwohlstand befördert, wo der individuelle und kollektive Zeitgebrauch

- einen selbst gewählten kulturellen Eigenwert aufweist (wie etwa Zeiten der Musee, der Kommunikation und Unterhaltung, der Andacht, des Sports, des Lernens, der Körperpflege, des Füreinander-da-seins usw.);
- Spielräume gemeinsamer Zeiten für Tätigkeiten und Erfahrungen enthält, die nur oder besser gemeinsam mit Anderen (Familie, Nachbarschaft, Gemeinde, Verein usw.) gemacht werden können.

Für Gewerkschaften bedeutsam sind folgende Entwicklungslinien und Konfliktbereiche, in denen die gewandelte Bedeutung von Zeit(en) im Alltag der Menschen, damit auch die Möglichkeit der Gewinnung wie auch der Vereitelung von Zeitwohlstand, zum Ausdruck kommt. Für Gewerkschaften sind sie teils als eigenständiger Politikbereich, teils als „Querschnittsaufgabe“ bedeutsam.

Die Arbeitszeitsysteme sind seit zwei Jahrzehnten geprägt von Arbeitszeitverkürzung und –flexibilisierung. Vielfach haben Beschäftigte und Gewerkschaften heute damit zu tun, dass nicht nur die Arbeits-, sondern auch die außerbetrieblichen Lebensbedingungen dadurch grundlegend umgestaltet werden. Eine nur betriebsbezogene Zeitorganisation kann diesen Entwicklungen nicht gerecht werden. Sie muss vielmehr so beschaffen sein bzw. verändert

werden, dass den anderen Lebensbedürfnissen der Beschäftigten und ihres sozialen und regionalen Umfeldes wirklich Raum und Chance gelassen bzw. eingeräumt wird.

Die zunehmende Erwerbsteilnahme von Frauen, ihre Forderung nach einer veränderten Arbeitsteilung in Beruf, Familie und Gesellschaft haben zu einer Diskussion um die Neubewertung der Arbeit geführt, die eine Neubewertung von Zeit(en) nach sich zieht. Arbeitszeit darf nicht mehr allein im Kontext des Erwerbslebens thematisiert werden. Vielmehr muss sie in den Kontext neuer geschlechterpolitischer Konflikte und Arrangements gestellt werden. Damit steht nicht nur eine weitere Umverteilung von Zeiten erwerblicher und nicht-erwerblicher Arbeit zwischen Männern und Frauen an. Diese Zeiten bedürfen auch der Umbewertung entsprechend ihrer gesellschaftlichen Erforderlichkeit.

Arbeitszeitregelungen können negative externe Effekte haben (Überstunden z. B. können Neueinstellungen verhindern). Das hat in unserer Gesellschaft zu einem heillosen Ungleichgewicht von Extrembelastungen von Zeiten (und entsprechendem Verlust von Lebensqualität) und brachliegenden Zeiten (und entsprechender sozialer Ausgrenzung) geführt. Arbeitszeitregelungen können aber auch positive externe Effekte haben (kollektive und individuelle Arbeitszeitverkürzungen können zu Neueinstellungen oder wenigstens Beschäftigungssicherung führen). Ein wirkliches Bündnis für Arbeit kann solche positiven Effekte systematisch ansteuern, wenn es gleichzeitig zwei Ziele verfolgt: das Ziel einer wirklichen Neuverteilung der Arbeit in Beruf, Familie und Gesellschaft (*doppelte Arbeitsumverteilung*: zwischen Arbeitslosen und Beschäftigten *und* zwischen den Geschlechtern); und das Ziel der Erhöhung von Qualität und Quantität des Netzes der Dienstleistungen im örtlichen Nahraum (*kommunale Zeitpolitik, „Zeiten der Stadt“*).

Zeitgestaltung verlangt in unserem heutigen Lebensumfeld eigenes Gesicht und Gewicht. Die Wege zu mehr Zeitwohlstand werden kaum allein in Anpassungsprozessen an Veränderungen der Arbeitszeitregime bestehen können. Die Debatten um Ladenöffnungs- und Dienstleistungszeiten haben erst ansatzweise offen gelegt, dass das Bürgerrecht in und an der Stadt auch den Anspruch beinhaltet, dass die zeitlichen Angebote sich nach den vitalen Interessen und Bedürfnissen derer richten, die dort leben oder sich zeitweise aufhalten. Erforderlich – und möglich – sind neue nahräumliche betriebs-, dienststellen- und branchenübergreifende Institutionen und Verfahren, an denen Bürger/innen und Arbeitnehmer/innen, Verbände, Wirtschaft und Verwaltung beteiligt sind. Die dort ausgehandelten neuen Zeitordnungen sind mehr – und Anderes – als bloße Anpassungsmaßnahmen an immer weitergehende ökonomische oder politische Flexibilisierungsanforderungen. Sie zielen weitergehend auf ein wohlgeordnetes partizipatives Gemeinwesen (*bonum commune*) ab, das die Bürger, ihren Zeitwohlstand und die Qualität ihres Alltages („Bürger-Kommune“) zum Bezugspunkt nimmt, und versuchen, es in Alltagspraxis umzusetzen.

Das verbindende Element der genannten Gestaltungsfelder – hier bestehen Querverbindungen zu dem Tutzinger Ansatz der „Ökologie der Zeit“ – ist das Zeitthema und das wachsende Gewicht des Bedarfes nach achtsamerem und verantwortlicherem Umgang mit einem Lebenselement, das bislang räuberisch und instrumentell behandelt wurde. Insbesondere wollen sie die von der Industriegesellschaft durchgesetzte Kluft zwischen Erwerbsarbeit und sonstigem Leben verringern und überbrücken helfen. Durch diese sind die Zeitregimes beider Bereiche einander entfremdet und bis zur Unsinnigkeit fortentwickelt worden. Neue gewerkschaftliche Zeitpolitik zielt so gesehen auch auf eine Neuschaffung eines Gemeinwesens, das einen wirklichen Ausgleich der darin koexistierenden Bedürfnisse und Interessen erzielt. Sie stellt somit nicht nur ein ökonomisches und soziales, sondern zugleich ein politisches, kulturelles und demokratisches Projekt dar.