

## Flexible Arbeitszeit im Interesse der Familie

Die Frage nach einer Arbeitszeit im Interesse der Familie steht im Zusammenhang mit der Strategie der Unternehmer, die Erwerbsarbeit flexibel zu gestalten. Sie begründen die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung einmal damit, daß die neue arbeitsparende, kapitalintensive Technik gestatte, Arbeitszeit und Betriebszeit zu entkoppeln. Deren Notwendigkeit begründen sie mit den differenzierten Kundenwünschen sowie mit den spezifischen Merkmalen der Dienstleistungen, die sich nicht speichern lassen und eine schnelle Reaktion der Produktion erzwingen. Außerdem seien die Qualifikationsanforderungen und -merkmale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so ausdifferenziert, daß diese nicht in ein starres Arbeitszeitkorsett hineingepreßt werden könnten.

Auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts könne man beobachten, wie sich die Wertvorstellungen der Erwerbstätigen verändern. Die Erwerbsarbeit werde subjektiv geringer gewichtet; arbeitsferne Bedürfnisse träten in den Vordergrund. Zudem verlören die Lebensentwürfe das typische Verlaufsprofil der drei Phasen von Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand; die traditionelle Erwerbsbiographie sei zu Ende. Schließlich lockerten sich familiäre und kollektive Bindungen, so daß mit einer Vielzahl voneinander abweichender Lebensformen zu rechnen sei; Unterschiede des Heiratstermins, der Kinderzahl, der Ehedauer, der Haushaltgröße und der geschlechtsbezogenen Rollenmuster gestalteten die Nachfrage nach Arbeit und deren zeitlicher Lage äußerst variabel.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit liegt darüber hinaus in der Logik einer von den Gewerkschaften durchgesetzten allgemeinen Arbeitszeitverkürzung, die einen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit leisten soll. Je drastischer die Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit verkürzt werden, um so dringender stellt sich die Frage, wohin diese Arbeitszeit im Tagesablauf oder im Wochenablauf gelegt wird.

Soll die Regelung der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung den individuellen Partnern des Arbeitsvertrags oder den Tarifpartnern und ihrer nach Konjunkturlage unterschiedlichen Verhandlungsmacht überlassen bleiben? Darf die Gesellschaft ein Mitsprache- bzw. ein Vorentscheidungsrecht über die Maßstäbe einer Arbeitszeit im eigenen gesellschaftlichen Interesse sowie im Interesse der Familie beanspruchen? Solche Maßstäbe sollen skizziert werden.

Wer die Frage nach einer Arbeitszeit im Interesse der Familie stellt, denkt nicht zuerst an das Interesse der Frauen. Doch immer dann, wenn gesellschaftli-

che Institutionen als Maßstab menschengerechter Arbeitszeit angeführt werden, stellt sich die Frage, ob die Vor- und Nachteile, Rechte und Pflichten für die Mitglieder solcher Institutionen fair verteilt sind. Das allgemeine Interesse (Gemeinwohl) einer Institution kann nicht außerhalb und jenseits der persönlichen Interessen ihrer Mitglieder definiert werden. Das gilt auch für die Familie. Den Frauen darf nicht zugemutet werden, daß sie in der Sorge für den Mann und die Kinder die Sorge für sich selbst, die eigene Seele, den Körper, die eigene Identität und ein Stück eigenen Glücks vergessen. Wer die anderen zu sehr liebt und nicht wie sich selbst, läuft Gefahr, sich und die anderen zu zerstören. Angesichts der Lage der Familie sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen sind also vorrangig die Interessen der Frauen zu berücksichtigen.

### Arbeitszeit im Interesse der Frauen

Die Diskriminierung der Frauen in der Erwerbsarbeit dauert an. Sie wird anschaulich in geringeren Einkommen, belastenden Arbeitsbedingungen, nämlich einem hohen Grad an Teilzeitarbeit, ca. 2,3 Millionen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bis zur Arbeit auf Abruf, in Arbeiten auf der unteren Stufe der Betriebshierarchie, in frauenspezifischen Berufen, woran die neueren Experimente in der Berufsausbildung bisher kaum etwas geändert haben, in einer unterbrochenen Erwerbsbiographie und in der Altersarmut infolge niedriger bzw. abgeleiteter Rentenansprüche.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Einzelhandel bietet seit geraumer Zeit genug Anschauungsmateriel, welchen typischen Bedingungen erwerbstätige Frauen ausgesetzt sind. Die physische Belastung der Verkäuferin: Heben, Tragen, Stehen, Zwangshaltung und einseitige Muskelanspannung sowie die psychische Belastung der Kassiererin: gedankliche Konzentration und Streß am Einzelarbeitsplatz, dazu Lärm, Wärme und Zugluft als Arbeitsumgebung ist für jeden Kunden nachprüfbar. Die Lage der Arbeitszeit am Nachmittag und am Samstag ist für Frauen mit kleinen Kindern sehr ungünstig; die Kassiererin hat Vor- und Nacharbeiten zu erledigen, so daß ihre freie Lebenszeit wenig planbar ist.

Eine spezifische Art der Flexibilisierung ist die Teilzeit, die fast ausschließlich von Frauen geleistet wird, ebenfalls unter erschwerten Bedingungen, mit niedriger Qualifikation, geringem Entscheidungsspielraum und mäßiger Entlohnung. Teilzeitarbeitsplätze für Frauen finden sich vorwiegend im Reinigungsgewerbe, im Einzelhandel, bei der Post, im Gaststättengewerbe und bei der Verwaltung. Die Flexibilisierungsmotive der Teilzeitarbeit sind genauso wie bei befristeten Arbeitsverträgen oder bei Telearbeit in erster Linie die Kapazitätsauslastung, die Produktivitätssteigerung und die Anpassung des Personaleinsatzes an die Nachfrageschwankungen.

Aufgrund der bestehenden Benachteiligung erscheint das vorrangige Postulat einer Arbeitszeit im Interesse der Frauen gerechtfertigt. Sie läßt sich in folgende Einzelgebote ausgliedern:

1. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit und nach flexibler Lage der Arbeitszeit sollte der Zeitsouveränität, der souveränen Entscheidung der Arbeitnehmerin entspringen. Diese Entscheidungsfreiheit kann allerdings bei einer Arbeitslosigkeit von zwei Millionen mit regionalen Schwerpunkten nicht einfachhin unterstellt, sie muß vielmehr nachgewiesen werden.

2. Die authentischen Wünsche von Arbeitnehmerinnen lassen sich nicht von außen bestimmen; denn im vorigen Jahrhundert meinten besorgte Unternehmer, die Kinderarbeit schütze die nachwachsende Generation vor Verwahrlosung und die Sonntagsarbeit bewahre den Arbeiter vor Alkoholmißbrauch. Was wollen familiengebundene Arbeitnehmerinnen wirklich? Gleitzeit scheint allgemein beliebt zu sein. Ebenso kindergarten- und schulzeitorientierte, aber auch zusammenhängende Arbeitszeiten und Freizeiten, das Wochenende an einem Stück. Außerdem verminderte Arbeitsbelastung, verbesserte Kommunikation am Arbeitsplatz, größere Handlungsspielräume, weniger Monotonie. Und schließlich überschaubare Ausgleichszeiträume, die eine verlässliche Planung der Lebenszeit gewährleisten. Die authentischen Wünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in der Regel erst dann aufbrechen, sobald echte Alternativen vorhanden sind. Eine verheiratete Frau ohne berufliche Qualifikation, aber mit zwei kleinen Kindern und einem Mann, der zur unteren Einkommensschicht gehört, wird einer kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit zustimmen, solange sie keine andere Chance hat, das Familieneinkommen aufzubessern.

3. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit sollten den Biorhythmus der arbeitenden Frau nicht stören. Der Mensch ist ein tagaktives Lebewesen. Sein Biorhythmus beschert ihm normalerweise Leistungsspitzen zwischen 8 und 13 Uhr, zwischen 16 und 18 Uhr; das Leistungstief liegt während der Nacht. Eine menschengerechte Flexibilisierung wird diese Bedingungen beachten. Das heißt erstens, daß das Volumen an Nacht-, Schicht- und Feiertagsarbeit nicht weiter zunimmt. Diese Arbeitsform ist ein gesundheitlicher Risikofaktor. Es ist nicht einzusehen, daß sich die Gleichstellung der Frau mit dem Mann in der Erwerbsarbeit in erster Linie auf die volle Teilnahme an den Arbeits- und Lebensrisiken erstrecken soll. Die Tagesperiodik physiologischer und nervlicher Funktionen läßt sich nicht gegen den Biorhythmus und noch weniger gegen den Rhythmus der sozialen Umwelt umkehren. Da es der Schichtarbeiterin nicht gelingt, den eigenen Tagesablauf bzw. die sozialen Kontakte strikt dem Zeitregime der Wechsel- und Nachtschicht zu unterwerfen, werden die Beziehungen zum Ehepartner und zu den Kindern gestört, verkümmern die restlichen sozialen Beziehungen.

4. Kein Arbeitsverhältnis ohne Sozialversicherung! Jede Erwerbstätigkeit (Vollzeit- und Teilzeitarbeit) sollte in ein System eigenständiger, personbezoge-

ner sozialer Sicherung eingefügt sein. Damit würde das Modell bloß abgeleiteter Versicherungsansprüche auslaufen. Jede irgendwie erwerbstätige Person sollte einen individuellen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch erwerben; auch die Unterbrechung des Erwerbsarbeitsverhältnisses wegen Kindererziehung und Altenpflege sollte einen originären sozialversicherungsrechtlichen Leistungsanspruch begründen.

### Arbeitszeit im Interesse des Partners

Die Frauenbewegung hat den extrem sexistischen Charakter des industriellen Kapitalismus aufgedeckt, der durch die Arbeiterbewegung und deren Errungenschaften, nämlich das allgemeine Wahlrecht, die Tarifautonomie, die Betriebsverfassung und den Sozialstaat, nicht gebrochen, allenfalls gezähmt worden ist. Auch die Funktionsfähigkeit der sogenannten sozialen Marktwirtschaft ruht weiterhin auf der normalen Erwerbsbiographie des Mannes und auf der Dienstverpflichtung der Frau zur materiellen Hausarbeit, zur Arbeit in der Familie.

Nun ist das Normalarbeitsverhältnis und die Bereitschaft der Frauen, Kinder zu gebären und zu erziehen, die Erwerbsfähigkeit des Mannes wiederherzustellen, den Partner emotional zu hegen sowie die älteren Angehörigen unentgeltlich zu pflegen, brüchig geworden. Denn einerseits haben die steigende Arbeitsproduktivität und die relativ niedrigen Wachstumsraten der letzten Jahre das gesellschaftliche Arbeitsvolumen schrumpfen lassen, so daß der Zuwachs an Arbeitsverhältnissen auch von einer Zunahme der Teilzeitarbeitsverhältnisse begleitet ist. Die im neuesten Rentenreformgesetz unterstellte Normalerwerbsbiographie von 45 Jahren Vollerwerbstätigkeit ist angesichts der Dauerarbeitslosen und Teilzeitbeschäftigten jetzt schon unrealistisch.

Andererseits weigern sich viele westdeutsche Frauen, in einer Art Arbeitsteilung mit dem Sozialstaat und unter dem ideologischen, von der katholischen Kirche mitgefertigten Deckmantel familiärer Subsidiarität diese unentgeltliche Familienarbeit zu leisten, um die zukünftigen Rentenzahlungen zu sichern, die Reproduktion der Arbeitskraft zu erleichtern und das Pflegerisiko im Alter abzufedern. Wie sehr sie sich weigern, wird anschaulich im Geburtenrückgang, in der hohen Scheidungsquote (in Frankfurt am Main wird jede zweite Ehe geschieden) und in der zunehmenden Frauenerwerbsquote. Wenn diese Veränderungen der Erwerbsarbeitszeit und der Arbeitsmarktverhältnisse nicht einfach mehr umkehrbar sind, lassen sich folgende Maßstäbe einer Arbeitszeit im Interesse des Partners formulieren:

1. Da die Massenerbeitslosigkeit selbst in der Hochkonjunktur nicht radikal abgebaut wird, muß über die qualitative Wachstumsstrategie hinaus mit einer radikalen Arbeitszeitverkürzung, die das bei rasantem Produktivitätsfortschritt

und mäßigen Wachstumsraten zu erwartende sinkende gesellschaftliche Arbeitsvolumen auffängt, der Zugang zur Erwerbsarbeit und zur Familienarbeit für Männer und Frauen neu, das heißt fair verteilt werden. Gemäß den Erfahrungen, die im politischen Bereich mit Quotenregeln gemacht worden sind, könnte man an Erwerbsarbeitsquoten für Frauen in den privaten und öffentlichen Unternehmen sowie an Familienarbeitsquoten für Männer, die erwerbstätig sind, denken.

2. Der Sechs-Stunden-Tag als regelmäßige tägliche Arbeitszeit bzw. die 30-Stunden-Woche als regelmäßige Wochenarbeitszeit für Männer und Frauen sollte den allgemeinen Rahmen einer Arbeitszeit im Interesse des Partners bilden. So könnte der Gefahr vorgebeugt werden, daß ein Erziehungs- bzw. Elternurlaub vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird.

3. Es muß Raum geschaffen werden für eine individuelle, partnerbezogene Gestaltung der Arbeitszeit. Dazu gehören unterschiedliche Arbeitszeitmuster im Verlauf der Erwerbsbiographie, eine variable Gestaltung der Dauer und Lage täglicher, wöchentlicher, monatlicher, jährlicher und lebensweiter Arbeitszeit. Einige dem Schulwesen nachgebildete Beurlaubungsmuster scheinen gegenwärtig in einigen Chemiekonzernen erprobt zu werden: Der Arbeitgeber sichert denjenigen Frauen, die wegen der Geburt und Erziehung von Kindern aus dem Erwerbsleben ausscheiden, auf sieben Jahre einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu, falls sie sich während dieser Zeit zu begrenzten, näher vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen bereit erklären. Wie stark dieses Angebot von qualifizierten ausgebildeten Frauen angenommen wird, kann noch nicht abschließend beurteilt werden, da nicht wenige Frauen befürchten, daß ihr Wiedereintritt ins Erwerbsleben nach einer längeren Beurlaubungszeit nur auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau erfolgt.

Das schwedische Elternurlaubsmodell wird im Hinblick auf die materielle Absicherung und die Dauer als vorbildhaft angesehen: Der Vater oder die Mutter haben wahlweise einen gesetzlichen Anspruch auf sechs Monate Urlaub bei der Geburt des Kindes und weitere sechs Monate bis zu dessen achtem Lebensjahr; außerdem ein gesetzliches Anrecht auf unbezahlte Arbeitsfreistellung im Anschluß an den bezahlten Elternurlaub bis zum 18. Lebensmonat des Kindes; schließlich können sie zur Pflege eines erkrankten Kindes 60 Tage pro Jahr und Kind unter zwölf Jahren von der Arbeit freigestellt werden; dabei sind die verschiedenen Formen der Beurlaubung und Freistellung jeweils mit einer Rückkehrgarantie auf den alten Arbeitsplatz gekoppelt.

3. Die durch das Erwerbsarbeitsverhältnis erworbenen sozialversicherungsrechtlichen Leistungsansprüche sollten durch solche einer Grundsicherung ergänzt werden, die sich mit Hilfe von Einkommensfiktionen, wenn das Arbeitsinkommen oder die Arbeitszeit unterdurchschnittlich war, und mit Hilfe erweiterter Anwartschaften, wenn die Erwerbsphase unter der durchschnittlichen gesellschaftlichen Erwerbsphase lag, ausgestalten läßt.

4. Während die Frauen eine dauerhafte qualifizierte Erwerbstätigkeit anstreben, verläuft der partielle Ausstieg der Männer aus der Erwerbsarbeit weniger ausgeprägt. Eine symmetrische Gestaltung der Arbeitszeit im Interesse des Partners läßt sich nur durch ein radikales Umdenken der Männer erreichen. Zunächst sind die veränderten Rollenmuster, die jüngere Männer bei der Babypflege und bei der materiellen Hausarbeit erworben haben, publizistisch anzuerkennen und positiv zu verstärken. Darüber hinaus ist die Scheinwelt einer öffentlich geschätzten totalen Identifikation gerade der Politiker und Manager (und auch Geistlichen) in Führungspositionen mit ihrer Berufstätigkeit aufzudecken, die nicht selten zu einer Art Selbsterstörung führt. Die Männer müssen begreifen, daß ihre Überidentifikation mit der Erwerbsarbeit und ihre Weigerung, einen fairen Anteil an Familienarbeit zu übernehmen, ihnen einen erheblichen Verlust an Lebensqualität einträgt.

5. Die (überwiegend männlichen) Betriebsräte und Gewerkschafter sollten Spaltungstendenzen entgegentreten und die Solidarität der Stärkeren mit den Schwächeren – darin bestand ja das Wunder der Gewerkschaftsbewegung – auf dem Arbeitsmarkt fördern. Die Regeln einer Arbeitszeitgestaltung im Interesse des Partners sind verletzt, wenn Stammebelegschaften, nämlich besserverdienende, hochqualifizierte Männer, verkürzte und flexible Arbeitszeiten mit vollem Lohnausgleich für sich durchsetzen, während betriebliche Randgruppen, vor allem die Frauen, auf Teilzeitarbeitsplätze oder auf Zwei-Drittel-Arbeitsplätze mit reduziertem Einkommen und verkürzter Arbeitszeit gesetzt werden. Es steht zu befürchten, daß solche Sortierungsvorgänge des Humankapitals, die der Kapitalismus demnächst in der DDR durchführen wird, für die dort erwerbstätigen Frauen verheerende Auswirkungen haben.

### Arbeitszeit im Interesse der Gesellschaft

Das Angebot der Unternehmer an einzelne Arbeiterinnen und Arbeiter, durch flexible Arbeitszeiten ein Weniger an Erwerbsarbeitszeit, ein Mehr an Einkommen und ein Mehr an individueller Freizeit zu erzielen, wirkt auf den ersten Blick ungemein attraktiv: So könnten an Stelle von vier Arbeitnehmern auf vier Arbeitsplätzen mit einer Fünftagewoche und einer Arbeitszeit von 40 Stunden, wobei regelmäßig Mehrarbeit anfällt, fünf Arbeitnehmer auf vier Arbeitsplätzen mit einer gleitenden Viertagewoche, einer täglichen Arbeitszeit von 9,6 Stunden, einem zusätzlichen freien Tag pro Woche und einem freien Superwochenende von vier Tagen alle fünf Wochen beschäftigt werden. Oder an Stelle von sechs Arbeitnehmern in zwei Schichten mit einer Fünftagewoche und täglich acht Stunden, wobei am Sonnabend regelmäßig Zusatzschichten anfallen, könnten neun Arbeitnehmer mit einer Viertagewoche, einer täglichen Arbeitszeit von

neun Stunden, mit Arbeit an jedem dritten Samstag und einem freien Superwochenende von fünf Tagen nach der Spätschichtphase beschäftigt werden.

Aber die Arbeitnehmer, die in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit ausschließlich auf die eigene Souveränität vertrauen, werden bald merken, daß die des Arbeitgebers größer ist. Zeitsouveränität abhängig Beschäftigter gibt es nicht ohne kollektive Solidarität und gesellschaftliche Normierung. Nun scheint sich der Streit um die Arbeitszeitflexibilisierung manchmal bloß auf einen Teilbereich betrieblicher Arbeitsbedingungen zu beziehen. In Wirklichkeit aber steht eine umfassende zeitliche Neugliederung der ganzen Gesellschaft auf dem Spiel. Denn während die Arbeitgeber versuchen, die Betriebszeiten der Produktion auszuweiten, drängen politische Gruppierungen darauf, die Öffnungszeiten des Einzelhandels zu erweitern und über eine Privatisierung der Rundfunk- und Fernsehmedien deren Programmangebot zeitlich zu entgrenzen. So wird eine Spirale wechselseitigen Begründungszwangs ausgelöst, sämtliche verfügbare Zeit der Gesellschaft zur Wirtschaftszeit zu machen. Deshalb mischen sich Gewerkschaften und Kirchen ein, wenn es um die gesellschaftliche Zeitkultur und die Definition einer Arbeitszeit im Interesse der Gesellschaft geht. Deren Maßstäbe möchte ich so formulieren:

1. Die auf persönliche Bedürfnisse zugeschnittenen flexiblen Arbeitszeitverträge müssen tarifrechtlich und sozialpolitisch abgesichert werden. Zwar ist die Mitwirkung des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine erste Sicherungslinie. Und dessen Regelungskompetenz in dieser Frage ist infolge des Leber-Kompromisses nach dem Tarifkonflikt in der Metallindustrie 1984 gewachsen. Ob aber dessen Verhandlungsposition und Durchsetzungskraft gegenüber der Unternehmensleitung oder gar der Konzernführung stark genug sind, kann bezweifelt werden. Immerhin stellt der Betriebsrat einen bestimmten Grad an betrieblicher Öffentlichkeit und Vergleichbarkeit her und kontrolliert die Einhaltung fester Ober- und Untergrenzen. Doch spiegeln die Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten in der Regel die Verhandlungsstärke bzw. -schwäche des Betriebsrats, der meistens so mächtig ist wie die ihn tragenden Gewerkschaften.

2. Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse sowie die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen arbeits- und sozialrechtlich beim Lohnsatz, Urlaubsgeld und Kündigungsschutz, bei der Feiertagsbezahlung, Altersversorgung und Versicherungspflicht gleichgestellt werden. Die Gewerkschaften scheinen sich allzu lange an dem männlichen, vollerwerbstätigen Industriearbeiter orientiert zu haben; infolgedessen haben sie einen erheblichen Vertrauensverlust bei zahlreichen erwerbstätigen Frauen erlitten. Die Unternehmer scheuen die angeblichen Mehrkosten, diese werden jedoch, wie die Erfahrungen innovativer Unternehmen bestätigen, durch die aus der individuellen Arbeitszeitverkürzung induzierten Produktivitätsgewinne ausgeglichen.

3. Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit sollten die kollektive Zeitordnung und die gesellschaftliche Zeitkultur nicht gefährden. Früher haben sich die Menschen mehr im Einklang mit der natürlichen Umwelt bewegt. An der Umdrehung der Erde um sich selbst, am Wechsel zwischen Tag und Nacht orientierten sie den Biorhythmus des Menschen als eines tagaktiven Lebewesens. An der Umlaufbahn des Mondes um die Erde, die sich im Gezeitenwechsel und in der biosomatischen Periode der Frau spiegelt, orientierten sie Ausaat und Ernte sowie ihre Feste. An der Umlaufbahn der Erde um die Sonne, an der Konstellation der Sternbilder sowie an den Jahreszeiten orientierten sie ihren Alltag und ihre Kultur. Wir scheinen eine solche organische Einbindung, ein solches Sicheinlassen auf den Rhythmus des Atmens, des Lebens verloren zu haben.

Zeit ist jedoch vorrangig eine kommunikative Beziehung. Wenn Kinder miteinander spielen, wenn ihre Bewegungen wechselseitig aufeinander eingestimmt sind, gibt es keinen Zeitdruck. Wenn verliebte Menschen die Gleichförmigkeit ihrer Empfindungen, das Einverständnis ihrer Ansichten, die Harmonie ihrer Körper spüren, dann schwindet das Zeitgefühl, und Zeitnot ist vergessen. Und ich bin sicher, daß egalitäre Beziehungen und demokratische Verhältnisse, wenn die Bewegungsabläufe gleichrangig aufeinander abgestimmt sind, dazu beitragen, Zeitdruck und Zeitnot zu verringern.

Was uns fehlt, ist organische und kommunikative Zeit. Eigentliche Zeitnot spüren wir dann, wenn wir uns nach einem imperativen Zeitdiktat bewegen, wenn wir keine Verfügungsmacht über uns und darüber haben, woran wir unsere Bewegungen orientieren; oder wenn man von uns verlangt, daß wir uns an die Mechanik der Maschinen und die Rentabilität des Kapitals anpassen, indem wir mehr Lebenszeit zum Verkauf anbieten und in Produktions- bzw. Konsumzeit eintauschen, um dann mehr zu produzieren und zu konsumieren. Die fremdbestimmte abhängige Arbeit, deren Rhythmus sich die alleinerziehende Frau unterwirft, indem sie nachts auf dem Frankfurter Hauptbahnhof Postsäcke verlädt, deren Takt die Textilarbeiterin ausgeliefert ist, indem sie sonntags und kostengünstiger als in Singapur T-Shirts herstellt, ist der Grund unserer Zeitnot. Wir möchten ein Stück Zeitautonomie wiedergewinnen: Unsere Bewegungen sollen sich orientieren am Leben um uns herum, unsere Augen und Ohren an der Farbe der Blumen und dem Gesang der Vögel, unsere Empfindungen an den Menschen und deren Zuneigung, unsere Haut an der Partnerin oder dem Freund, unsere Solidarität an der Familie, den Bekannten und Nachbarn. Unsere Zeit soll wieder Lebenszeit, Kommunikationszeit werden.

Diejenigen, die nicht autonom über ihre Zeit verfügen können, deren Arbeit abhängige Arbeit und deren Zeit enteignete Zeit ist: die doppelbelasteten Frauen, die familiär Gebundenen sowie diejenigen, die in verbindlichen Partnerbeziehungen leben, sind an einem festen, planbaren und voraussehbaren Arbeitszeit- und Lebensrhythmus, an gemeinsamen Zeiträumen des familiären und geselligen Le-



bens interessiert. Sie wünschen sich nicht nur mehr Freizeit, sondern vor allem Festzeit, weil sie wissen, daß Freizeit, die ich für mich allein habe, noch keine Festzeit ist, die ich nur gemeinsam mit anderen habe. Festzeit ist feste Zeit, kollektiv festgesetzte Zeit. Und diese ist nicht atomisierbar, auf die Tage individueller Freizeit übertragbar. Denn wie sollen bei individuell gleitender Freizeit die Wünsche der berufstätigen Partner und der Schulkinder, der Mitglieder von Gruppen, Vereinen und Verbänden koordiniert werden? Wann soll sich soziales Engagement entfalten? Wieweit können Essenszeit und Nachtruhe, die Ver- und Entsorgung von Kleinkindern in der Familie flexibilisiert werden? Werden sich bei individuell gleitender Freizeit das politische Engagement und dann die sozialen Primärkontakte zurückbilden, wird die reine Erholung von der Erwerbsarbeit alle kreativen Freizeitinteressen verdrängen, wird der Medienkonsum total beherrschend?

Der kleine Prinz von Antoine de Saint-Exupéry läßt sich vom Fuchs belehren, daß es besser sei, zur selben Stunde zu kommen, weil er dann bereits eine Stunde vorher anfangen könne, glücklich zu sein. „Wenn du aber irgendwann kommst, kann ich nie wissen, wann mein Herz da sein soll... Es muß feste Bräuche geben.“ So geht jede Gesellschaft kollektiv mit ihrer Zeit um. Der jüdische Sabbat, der christliche Sonntag, der muslimische Freitag und das moderne freie Wochenende sind Versuche der Menschen, eine gesellschaftliche Zeitkultur gegen die totale Verwirtschaftung der Zeit aufzurichten.