

Prof. Andreas Lange

Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Familie oder: Erschöpfte Eltern – erschöpfte und demotivierte Arbeitskräfte

Beitrag zum Jubiläumsveranstaltung der Klinik am schönen Moos

ABSTRACT

Das Referat behandelt den Zusammenhang von längerfristigen Prozessen der Entgrenzung von Arbeit und Familie und extrapoliert dies im Hinblick auf die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise. Dazu wird in einem ersten Schritt die Ausgangslage veränderten Arbeitens und Wirtschaftens mit dem Konzept der Entgrenzung beschrieben. Ergänzt wird dies durch die Diskussion aktueller Entwicklungen hin zu einer in mehreren Untersuchungen festgestellten Verunsicherung der gesellschaftlichen Mittelschichten, insbesondere auch durch ein sozio-mentales Klima der Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Unsicherheit verbindet sich derzeit mit massiv erhöhten Erwartungen an heutige Eltern, ihre Kinder umfassend zu fördern. Schon diese Entwicklungen alleine stellen eine große Herausforderung an erwerbstätige Eltern bezüglich des Zeit- und Ressourcenmanagements dar. Auf der Basis der DJI-TU-Chemnitz-Studie „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familien“ (Jurczyk u.a. 2009) sowie anderer aktueller Befunde werden die Tendenzen der Zeitnot und weitere Belastungen von erwerbstätigen Eltern, die sich aus den Veränderungen der Arbeitswelt ergeben, rekonstruiert. Abschließend wird auf mögliche Konsequenzen eingegangen, die mit dem Stichwort der Reproduktionslücke umschrieben werden und mit einer neuen Arbeitszeitpolitik zumindest gelindert werden könnten – ein grundlegender Wandel des aktuellen gesellschaftlichen Zeitregimes ist darüber hinaus wegen des „permanenten organisationalen Kammerflimmerns“ (Hartmut Rosa) in vielen gesellschaftlichen Bereichen notwendig.

1. Einleitung: Entgrenzungen als gesellschaftliche Leitentwicklungen Wirtschaftskrise und die Angst vor dem Abstieg

1.1. Generelle Tendenzen der Entgrenzung

Klar ist, dass jede soziologische Zeitdiagnose, von der Risiko- (Beck 1986) über die Erlebnis- (Schulze 1993) bis hin zur Beschleunigungsgesellschaft (Rosa 2005), immer nur einen Ausschnitt aus dem Gesamtgeschehen erfassen kann. Dies gesagt, greife ich im Folgenden auf eine Kennzeichnung der späten Moderne zurück, die diese als von vielfältigen Prozessen der Entgrenzung geprägt sieht. Diese Formel von der „Entgrenzung“ hat in den letzten Jahren in der soziologischen Debatte über den Wandel von Unternehmensorganisationen und Arbeitsbeziehungen einen prominenten, durchaus kontroversen Stellenwert gewonnen. Eine „Leittendenz“ gesellschaftlicher Entwicklungen wird damit

umschrieben, die nicht nur die Entwicklung von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen betrifft, sondern auch auf lebensweltliche Kontexte, wie Familie, aber auch Kultur angewendet werden kann. Dies unterscheidet das Konzept der Entgrenzung von dem ebenfalls oftmals herangezogenen der Flexibilisierung, welches aber zu eng geführt wird auf Aspekte der Organisation von Arbeit.

Im deutschen Sprachraum wird der Begriff der Entgrenzung vor allem in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung aufgegriffen. Gemeint ist der Umbruch des tayloristisch-fordistischen Produktionsregimes seit etwa Ende der 1970er Jahre und der mit ihm verbundene Wandel von Unternehmensstrukturen und Arbeitsformen und die damit einhergehenden Konsequenzen. Konsens ist, dass mit dem Begriff der Entgrenzung keineswegs eine generelle Auflösung existierender Strukturen und Regelungsformen gemeint sein kann. Vielmehr werden zugleich Grenzen der Entgrenzung historisch gewachsener Produktionsstrukturen postuliert, die sich aus den Regelungserfordernissen sozialer Institutionen ergeben. Stellenwert, Reichweite und den Formen neuer Grenzen sind dabei bis heute kontrovers. **Durchlässigkeiten erscheinen in den Debatten manchmal als relativ neue Phänomene. Feministische Forschungen und gerade auch Ansätze der Frauenarbeitsforschung weisen zwar richtigerweise darauf hin, dass die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereiche nie völlig gegeneinander abgeschottet waren, sondern es neben dem Getrennten schon immer Vermischungen und Verwischungen gab** – insbesondere in den Lebensrealitäten von Frauen (Janczyk 2009). Aber man kann unseres Erachtens doch davon sprechen, dass diese Durchmischungen und Wechselwirkungen durch die formalen und inhaltlichen Trends der Arbeitswelt weiter vorangetrieben und vor allem intensiviert werden.

Unübersehbar und prototypisch dokumentieren sich Prozesse der daraus folgenden neuen Anforderungen in den Trendsetter-Branchen und Wirtschaftssektoren; also in der Kultur- und Medienwirtschaft (Gottschall/Henninger 2005; Marrs 2006; Volmerg/Mader/Mields 2005), den Finanzdienstleistungen (Blair-Loy/Jacobs 2004), der IT-Branche und der Biotechnologie (Feha/Melis 2005; Manske 2007) sowie bei den vielfältigen Spielarten von Alleinselbständigen (Egbringhoff 2007). In vielen anderen Branchen und Sektoren ist derzeit aber Ähnliches, mit je eigenen Ausprägungen, bis in die breiten Mittelschichten und Facharbeitermilieus (Vester 2009) hinein zu beobachten. Festzuhalten ist insgesamt, dass es nicht „die Entgrenzung“ und „die Ökonomisierung“ gibt, die auf alle Branchen und Individuen gleich wirkt, sondern sich jeweils spezifische Konstellationen herausbilden.

Was sind non konkrete Manifestationen dieser Entgrenzung? Die arbeits- und industriesoziologischen Befunde belegen (Hirsch-Kreinsen 2009) zum einen die Bedeutung von Prozessen der Dezentralisierung und Netzwerkbildung, die die Grenzen von Unternehmen und ihre überkommenen Organisationslogiken zur Disposition stellen. Mit diesen Reorganisationsmaßnahmen soll eine

Verbesserung der Marktorientierung und eine Steigerung der Kundennähe von Unternehmen erreicht werden. Es wird davon ausgegangen, dass kleinere Einheiten, die komplette Produkte herstellen und „aus einer Hand“ anbieten, durch ihre Flexibilität und Überschaubarkeit einen schnellen und engen Bezug zum Marktgeschehen herstellen können. Allerdings, wie eingangs erwähnt, sind mit Entgrenzungen immer auch Gegenläufigkeiten verbunden. So lässt sich der Reorganisationsprozess von Unternehmen auch metaphorisch als „Pendelbewegung zwischen Dezentralisierung und Rezentralisierung“ beschreiben. Diese widersprüchlichen Entwicklungstendenzen zeigen sich insbesondere in der Medien- und Kulturindustrie. Einerseits sind in einzelnen Bereichen der „New Economy“ Tendenzen verstärkter Arbeitsteilung und formeller Hierarchisierung unübersehbar, sodass hier von einem „Revival“ bürokratischer Herrschaft gesprochen werden kann. Andererseits ist in Teilbranchen dieser Sektoren **eine fortlaufende Erosion fest gefügter Organisationsstrukturen** erkennbar.

Ähnlich ungleichzeitige, ja widersprüchliche Trends zeigen sich auf der Ebene von Arbeit: Bei der Flexibilisierung von Arbeit sind regionale, sektorale und betriebsstrukturelle Differenzen anzuerkennen. Ähnlich ungleich verteilt ist die Nutzung der neuen Formen von Arbeitszeitflexibilisierung. Diese Befunde lassen sich generalisieren: Arbeitsformen der Selbstorganisation sind nicht überall verbreitet. Festgehalten werden müsse, dass die in den 1990er Jahren zu beobachtende Ausbreitung dieser Arbeitsformen inzwischen an eine Grenze gestoßen ist; ja es wird von einer „Sättigungsgrenze“ und verschiedentlich auch von einer Tendenz einer „Rückkehr zum Taylorismus“ gesprochen.

Was heißt dies nun für die Formen und die Bedeutung von Erwerbstätigkeit? Auch hier wiederum lautet die Generaldiagnose Ambivalenz und Ungleichzeitigkeit. **Sie hat Konsequenzen dafür, wie man die aus der Arbeitswelt resultierenden Belastungen und Ressourcen modelliert (Böhle 2010). Kurz gesagt geht es nicht mehr nur um Monotonie, physische Belastungen, sondern auch aus der Perspektive der Arbeitswissenschaften betrachtet eigentlich „gute Arbeitsbedingungen“ können unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen negative Folgen haben:** Im Überblick gesehen bedingen Prozesse der Entgrenzung des Wirtschafts- und Arbeitssystems nämlich auch, dass gegenüber dem Referenzzeitraum der 60er bis 80er Jahre des letzten Jahrhunderts **erstens der relative Anteil von Arbeitsplätzen mit den Merkmalen Autonomie und Komplexität der Anforderungen gestiegen ist – verknüpft mit jeweils spezifischen Mischungen von Vor- und Nachteilen dieser auch rhetorisch stark akzentuierten Gewährung von Autonomie.** Daneben dürfen wir allerdings nicht vergessen, dass es auch noch einen erheblichen Anteil von Arbeitsplätzen gibt, die mit den Merkmalen Monotonie und Fremdbestimmung verbunden sind. Aber: Der „Unternehmer seiner selbst“ wird immer mehr zur Leitfigur, was sich auch in den Orientierungen von Arbeitsvermittlern nachweisen lässt (Ludwig-Mayerhoffer 2009).

Zweitens hat sich die Qualität von Arbeitsanforderungen mit Blick auf das Subjekt verändert. Wir beobachten einen neuen, intensivierten Zugriffs auf die subjektiven Potenziale der Erwerbstätigen. Man spricht von einer Subjektivierung der Arbeit (s. Voß/Weiss 2009). Dabei geht es zuerst darum, dass erwerbstätige Personen ihre subjektiven Potenziale mehr als bisher systematisch in die Arbeitsprozesse integrieren müssen. Kreativität, Verantwortlichkeit und Innovativität müssen von den Personen verstärkt eingebracht werden. Arbeitende müssen mehr und tiefergehend als bisher subjektive Anteile in sich freilegen und einer ökonomischen Verwertung im Arbeitsprozess zur Verfügung stellen. Sie müssen die Bereitschaft und die Kompetenz zur aktiven Selbststeuerung in und für Arbeit in erweiterter Form entwickeln und zur Verfügung stellen.

Drittens haben sich weitere Merkmale des Arbeitens und des Arbeitsumfeldes geändert: mehr Menschen sind von unregelmäßigeren Arbeitszeiten betroffen, bestimmte Segmente der Bevölkerungen sind mit überlangen Arbeitszeiten konfrontiert, die paradoxerweise aus der postfordistischen Orientierung resultieren, deren Intention es ist, von der „Clock-“, zur Task Time“ zu kommen (Van Echtelt 2009).

D.h. die auf den ersten Blick gestaltungsoffeneren Arbeitsbedingungen führen nicht selten dazu, dass die Tendenzen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben im Sinne einer subjektiv wichtigen persönlichen Leistung Tendenzen der systematischen Selbstüberforderung beinhalten- mithin Erwerbsarbeit und Privatleben nicht mehr getrennt werden können (Moosbrugger 2008). Fehlt dann noch die Anerkennung durch Kollegen und den Arbeitgeber, ist die Wahrscheinlichkeit für Krankheiten wie Herzinfarkt drastisch erhöht (Siegrist 2009). Der tiefere Hintergrund der Überforderungstendenzen der Subjektivierung wiederum besteht darin, dass sie kompatibel sind mit den Tendenzen der Anrufung des unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007, 2009) in unserer Gesellschaft; einer Beschwörung, die längst nicht mehr nur an die Funktionseliten adressiert ist, sondern im Prinzip an alle Menschen – von den Schulkindern bis hin zu den „aktiven“, möglichst zivilgesellschaftlich in die Pflicht zu nehmenden Bestagern.

Wenn ökonomisch gesehen Unternehmensgewinne einen Effekt von Innovationswillen, Findigkeit, Risikobereitschaft und Entscheidungskraft darstellen, dann tun die Individuen in einer Marktgesellschaft gut daran, genau diese Bestimmungen zu Fluchtpunkten ihrer Lebensführung zu machen.

Das „unternehmerische Selbst“ lebt im Komparativ: Innovativ, findig, risikobereit und entscheidungsfreudig ist man nie genug und darf folglich niemals in der Anstrengung nachlassen, noch innovativer, findiger, risikobereiter und entscheidungsfreudiger zu werden. **Die Einsicht, dass es ein**

Genug nicht geben kann, erzeugt den Sog zum permanenten Mehr. Weil die Anforderungen keine Grenzen kennen, bleiben die Einzelnen stets hinter ihnen zurück.

1.1.2 Forcierung durch die Krise?

Diese Entgrenzungsprozesse und Veränderungen stehen in einem Steigerungs- und Korrespondenzzusammenhang mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und des zunehmenden Risikos, arbeitslos zu werden. Lange Zeit war in Deutschland die Erzielung von Leistungsbereitschaft, insbesondere der männlichen Beschäftigten, an Sicherheitsversprechen seitens der Arbeitgeber gekoppelt. Betriebswechsel waren – gemessen am internationalen Vergleich – selten, beschränkten sich auf berufliche Einstiegsphasen und waren überwiegend mit horizontaler oder aufstiegsorientierter Einkommensmobilität verbunden. Das Erwerbssystem war durch Berufsfachlichkeit und kollektive Lohnfindungsprozesse gekennzeichnet, die wiederum Einkommensstabilität und ein existenzsicherndes Lohnniveau gewährleisteten. Diskontinuitäten auf Absatzmärkten von Unternehmen wurden dabei dann vorrangig intern über flexible Arbeitszeiten (Überstunden, Teilzeit, Arbeitszeitkonten) und teilweise über Prämienlöhne ausgeglichen. Beschäftigte waren auf diese Weise an den Marktanpassungsprozessen der Unternehmen beteiligt, wobei jedoch wiederum insbesondere Männer, aber auch zahlreiche Frauen und durchaus auch Teilzeitkräfte zugleich betriebliche Beschäftigungssicherheit erwarten konnten. Doch mehr und mehr kommt es zu Auflösungen der impliziten und der tarifvertraglich oft auch explizit geregelten Kontrakte „Leistung gegen Sicherheit“. Mit der Ausweitung der Finanzmärkte und der Öffnung von Märkten vor allem in Asien und Osteuropa gewannen sowohl kurzfristigere als auch höhere Gewinnerwartungen der nunmehr weltweit flexibleren Kapitalgeber an Bedeutung. Dies übt Druck auf Unternehmen in der Weise aus, dass diese, sofern auf externes Kapital angewiesen, ihre Gewinnerwartungen glaubhaft offenlegen müssen. Verbunden damit wird systematischer als zuvor versucht, die Transparenz innerhalb von Unternehmen zu steigern, das heißt etwa Benchmarking zu betreiben oder Cost-Center einzuführen. Zudem wird versucht, die externe Flexibilität (etwa durch Holdingbildung, Verringerung der Fertigungstiefe, Outsourcing, Offshoring) sowie die interne Flexibilität (etwa durch Führung über Gewinnmargen und Zielvereinbarungen) zu erhöhen. Während einerseits weniger produktive „Nischen“ geschlossen werden, Stellen unbesetzt bleiben oder Beschäftigte entlassen werden, steigt andererseits die Zahl der Beschäftigten in den Controllingabteilungen.

Hinzu kommt eine hohe Arbeitslosigkeit, die Betriebsaustritte gefahrvoll werden lässt. Ausgestattet mit derart neuen Optionen und häufig selbst unter dem Druck gesteigerter Renditeerwartungen brechen viele Manager die lang tradierten Leistungs-Sicherheits-Kontrakte. Die Stichworte sind: Entlassungen zur Steigerung einer häufig ohnehin schon hohen Kapitalrendite, Leistungsverdichtung, Lohnsenkung, Absenkung des Krankenstandes, Zuwachs zeitflexibler Vertragsformen, wie Zeitarbeit

und geringfügiger Beschäftigung, sowie Angriffe auf bestehende Schutzmechanismen, von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Marktrisiken werden unmittelbar an die Belegschaften weitergegeben. Dieses Weitergeben schlägt sich insgesamt gesehen in einer erhöhten Unsicherheit über den Arbeitsplatz aus. Es ist zu konstatieren, dass Beschäftigungsunsicherheiten, die zu Beginn der 1990er Jahre für gering qualifizierte Erwerbspersonen typisch waren, auch in zahlreiche Mittelschichtberufe einsickern. Zugleich wird ein Überschwappen von Abstiegsängsten auf jene Angehörige der Mittelschicht plausibel, die selbst nicht aktuell von Vertragsbefristungen oder unfreiwilligen Erwerbsunterbrechungen betroffen sind („Spill Over“-Effekt).

Eindeutig belegt werden konnte der Zusammenhang zwischen wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit und Aspekten der Gesundheit in bevölkerungsrepräsentativen Study of Health in Pomerania (SHIP). Medizinische Untersuchungen, Interviews und Fragebögen ermöglichen es, Zusammenhänge von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit zu finden. Hierzu wurden 1942 Arbeitnehmer in die Studie zur Arbeitsplatzunsicherheit einbezogen, die den Grad ihrer Arbeitsplatzunsicherheit eingeschätzt hatten. Untersucht wurden die Bereiche Ernährung, Sport und Bewegung, soziales Netz, Nikotin- und Alkoholkonsum sowie Gesundheitszustand und Psychosomatik. In allen Bereichen außer Sport konnten Zusammenhänge hinsichtlich Arbeitsplatzunsicherheit aufgezeigt werden. Personen mit häufiger Arbeitsplatzunsicherheit wünschen sich mehr soziale Kontakte, haben einen schlechteren Gesundheitszustand und zeigen häufiger Anzeichen psychosomatischer Erkrankungen wie ungeklärte körperliche Beschwerden oder Anzeichen für psychische Befindensbeeinträchtigungen wie depressive Verstimmungen. Zudem zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen häufiger und keiner Arbeitsplatzunsicherheit hinsichtlich des Body Mass Index (BMI), des Social Network Index (SNI), bei den Triglyzeriden und beim Cholesterin (FFS, Tabletten- und Alkoholkonsum, LDL/HDL-Quotient).

1.1.3. Exkurs: Elternschaft heute – Anspruchsinflationen der anderen Art

Schon dieser Faktor der Sorge um zukünftige Beschäftigungssicherheit alleine nagt am Energie- und Motivationshaushalt von Eltern. Dazu kommen Tendenzen, die auch Elternschaft selbst heute anstrengender machen. Elternschaft ist in den letzten Jahrzehnten vorraussetzungsvoller geworden und hat sich zu einer zunehmend schwieriger zu bewältigenden Gestaltungsaufgabe entwickelt. Wachsende Anforderungen an die Elternrolle bei weithin fehlenden Alltagserfahrungen im Umgang mit Kindern führen zur Überforderung und verstärken das Gefühl etwas falsch zu machen bzw. die wahrgenommenen Erziehungsstandards nicht erfüllen zu können. Elternschaft bedeutet heute möglichst viel Zeit mit den Kindern zu verbringen. Aber Zeit allein ist nicht ausreichend. Gelingende Elternschaft bedeutet vielmehr ganz für die Kinder da zu sein und die Zeit mit den Kindern im Sinne von „Qualitätszeit“ intensiv zu nutzen, um so ihre Entwicklung möglichst optimal zu fördern und ihnen bestmögliche Entfaltungschancen zu geben. Die angesprochenen Entwicklungen führen dazu,

dass sich Elternschaft immer mehr zur Elternpflicht entwickelt. Wir haben es derzeit auch mit Prozessen der Bildungsaufrüstung zu tun – Eltern fördern ihre Kinder immer stärker auch über den Zukauf von außerschulischer Bildung.

Soviel zu den Rahmenbedingungen, die sich gegenseitig verschränken.

2. Wie sieht die Lage der Zeit in den Familien aus?

2.1. Forschungsbefunde

Die Forschungslandschaft insgesamt sowie ein Projekt am DJI zu den Konsequenzen entgrenzter Erwerbsarbeit in der Filmindustrie und im Einzelhandel (s. Schier/Szymenderski 2007a,b, 2008 i.V.) lassen sich mit Blick auf die Konsequenzen für die zeitlich-räumliche Gestaltung von Familien wie folgt generalisieren:

Sind der eigene Arbeitseinsatz, der Dienstschluss oder freie Tage nur schwer voraussehbar und Veränderungen des Dienstplans üblich, wie das in vielen Sparten personenbezogener Dienstleistungen der Fall ist, so erfordert dies erstens eine hohe Flexibilität und Umschaltfähigkeit aller Familienmitglieder. Die Planung von Aktivitäten, das gemeinsame Abendessen oder das Vorlesen der Gute-Nacht-Geschichte erfolgt unter dem Vorbehalt "falls nichts dazwischen kommt".

Raum-zeitliche Entgrenzungsprozesse des Erwerbsbereichs bedingen außerdem zweitens, dass Familie heute in nicht wenigen Fällen in den Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt werden muss. Zu beachten ist allerdings, dass die Zeitlücken und damit die familialen Zeitnöte je nach Berufsfeld und Art des Beschäftigungsverhältnisses verschiedene Gesichter aufweisen. Es bieten sich dementsprechend unterschiedliche Möglichkeiten für die gemeinsame familiale Lebensführung. Von Zeitknappheit aufgrund langer Arbeitszeiten sind in Deutschland v.a. Paarhaushalte betroffen, in denen beide Eltern vollzeiterwerbstätig sind, die so genannten Doppelverdiener bzw. Karrierepaare. Ausgeprägt lange Arbeitszeiten von insgesamt bis zu 80 bis 90 Wochenstunden haben zum Beispiel Eltern in Führungspositionen.

Ganz andere Zeitnöte entstehen jedoch drittens aufgrund der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten, z.B. bei Teilzeitarbeit, die in Lage und Dauer stark variiert, wie es im Einzelhandel üblich ist (s. ausführlich Schier/Szymenderski 2007). Die Beschäftigten haben wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeitpläne, ihre Arbeitseinsätze sind häufig sehr kurzfristig, ohne feste Rhythmen und sind damit wenig planbar. Die Arbeitszeiten unterscheiden sich manchmal von Tag zu Tag. Dies führt zu einer Zerstückelung des familialen Alltags. Familienleben muss oft gleichsam "auf Knopfdruck", in verdichtetem Takt und großer Intensität stattfinden, wenn gerade Zeit dafür ist. Die häufig spontan entstehende freie Zeit kann jedoch nicht immer für eigene oder familiale Belange genutzt werden, Synchronisationsprobleme der Zeiten und Bedürfnisse in Familien sind keine Seltenheit.

Eine weitere Form von Zeitproblemen ergibt viertens sich bei projektförmig organisierter Arbeit, wie sie zum Beispiel für Filmschaffende üblich ist, die auf die Dauer einer Filmproduktion befristet beschäftigt sind (Marrs 2006). Aufgrund des permanenten Wechsels von Phasen der starken Eingebundenheit in Arbeit, in denen keine oder kaum Zeit für Familie bleibt, mit längeren Phasen, in denen nicht gearbeitet wird, findet hier Familienleben in verdichteten Phasen statt. Durch besonders intensives Leben von Familie in den arbeitsfreien Phasen wird in diesen Fällen häufig versucht, die vorangegangenen Zeiten des Alleinseins, ohne direkte familiäre Kontakte zu kompensieren. Hier zeigt sich, und das ist ein Zeichen unserer Zeit, eine tief greifende Ambivalenz moderner Arbeitsbedingungen. Die Wochen und Monate dauernden Nichtarbeitsphasen werden so insbesondere von Vätern als positiv erlebt, weil es ihnen ermöglicht, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, die sie in einem Normalarbeitsverhältnis nicht hätten. Allerdings birgt das Aufschieben von Familie auch Enttäuschungspotential, denn Familienleben lässt sich nicht uneingeschränkt nachholen und die Erwartungsspiralen, die sich in Zeiten des Nichtkontakts aufbauen, können sich zu stark hochschrauben.

Damit nicht genug. Die zunehmenden Anforderungen an Selbststeuerung in der Arbeitswelt treffen fünftens gemeinsam mit forcierten Flexibilisierungen von Arbeitszeiten, der Atypik und Entrhythmisierung von Arbeitszeiten (Hielscher 2006, Keller/Seifert 2007) auf die vielfältigen Eingebundenheiten aller Familienmitglieder auch in andere gesellschaftliche Institutionen mit deren je eigenen zeitlichen und räumlichen Logiken - wie Freundschaftsnetzwerke, Schulen, Vereine. Dies macht in der Summe die Koordination der unterschiedlichen Raumzeitpfade sowie die Synchronisierung von freien Zeiten der Familienmitglieder zu anspruchsvollen Gestaltungsleistungen (BMFSFJ 2006).

Vor allem die Selbstsorge und damit die Nachhaltigkeit des Umgangs mit der eigenen Arbeits- und Lebenskraft erweisen sich als prekär – und hierüber vermittelt sind auch wichtige Ressourcen für familiäre Gemeinsamkeit gefährdet. Gesundheitliche Folgen bei den Eltern, aber auch Belastungen für die Partnerschaft zeichnen sich ab. Von letzteren wiederum wissen wir, dass sie sich negativ auf die Interaktionen mit den Kindern auswirken. Dabei zeigen sich Unterschiede, die sich aus den Bedingungen der jeweiligen Branche ergeben. Selbst das scheinbar unspektakuläre Einzelhandelsgewerbe hat sich maßgeblich modernisiert: das gilt für die erheblichen zeitlichen Entgrenzungen wie für die Verdichtungen der Arbeitsabläufe – mit der Folge, dass diese Branche nicht (mehr), wie lange angenommen, als besonders familienkompatibel durch mütterliche Teilzeitarbeit am Vormittag gelten kann. Als besondere logistische Herausforderung werden v.a. die langen Arbeitszeiten am Abend, an den Samstagen sowie die oft kurzfristigen Einsätze geschildert. In der Filmbranche treten v.a. die langen Abwesenheitsphasen als Belastungsfaktoren in den Vordergrund.

Es erhöhen sich jedoch nicht nur die organisatorischen Anforderungen an das Vereinbarkeitsmanagement. Die Belastungen aus dem Erwerbsbereich, die zunächst die Individuen beeinflussen, haben Auswirkungen auf Familien als System und ihren Alltag sowie auf die Verknüpfung beider Bereiche. Stressreiche Arbeitsbedingungen können nicht nur die gemeinsame Zeit, sondern ein Familienleben nach eigenen Vorstellungen massiv einschränken, womit der „Eigensinn“ von Familie, ein zentrales Qualitätsmerkmal von Familienleben in Frage gestellt wird. Dabei potenzieren sich die Belastungen aus dem Erwerbsbereich, die in den Familien aufschlagen, oft auf komplexe Weise durch die Entgrenzungen der Familien selber.

Auch wenn die Akteure dem nicht hilflos ausgeliefert sind, sondern mit einer Vielzahl von Strategien versuchen, der Vereinnahmung durch die Erwerbsarbeit entgegenzuwirken, führen doch die Entgrenzungen insgesamt zu Zeit-, Energie- und Aufmerksamkeitskonkurrenzen. Diese können eine Beteiligung am Familienleben erschweren und damit die Herstellungsleistungen in Familien beeinträchtigen. Eltern sind häufig so erschöpft, dass sie weder zum eher pragmatischen Vereinbarkeitsmanagement, noch weniger aber zur Konstruktion von Gemeinsamkeit beitragen können, was an den Grundfesten der Vorstellungen von Familie rüttelt, wie sie die Familienmitglieder selbst verstehen und leben möchten.

Fasst man diese Ergebnisse zusammen, verwundert es nicht, dass viele erwerbstätige Mütter und v.a. Väter ihre wöchentliche Arbeitszeit senken wollen, wenngleich in unterschiedlicher Höhe (Klenner/Pfahl 2009; Pollmann-Schult 2009). Im Vergleich mit den Untersuchungen zur alltäglichen Lebensführung Ende der 1980er Jahre (Jurczyk/Rerrich 1993) stellen wir nicht nur eine forcierte Entgrenzung von „Arbeit“ und „Leben“ fest, sondern auch forcierte Belastungen.

2.2. Konsequenzen: Von der Einbahnstraße zum Kreisverkehr

Was heißt dies nun über den privaten Bereich hinaus? Wir haben diese Fragestellung unter der Überschrift „Von der Einbahnstraße zum Kreisverkehr“ näher unter die Lupe genommen. Wir fanden dazu folgende Zusammenhänge: Als unbefriedigend erlebte Möglichkeiten, den Familienalltag autonom zu bestimmen und auf die verschiedenen Bedürfnisse der Familienmitglieder abzustimmen, können dazu führen, dass diese Unzufriedenheit in die Arbeitswelt zurückgetragen wird. Umgekehrt wirken ein gelingender Familienalltag und gute Balancen zwischen den Sphären – für erwerbstätige Mütter, aber auch für erwerbstätige ‚aktive‘ Väter – positiv auf deren Erwerbsmotivation und -engagement. Konkret werden auf der Ebene des beruflichen Handelns Strategien der Begrenzung des Zugriffs auf die eigene Arbeitskraft durch Einschränken der Verfügbarkeit und durch widerständiges Arbeitshandeln erkennbar. Auf der Ebene der Berufsbiographie kann die Entwicklung instrumenteller Einstellungen gegenüber der Erwerbstätigkeit, etwa durch innere Distanzierung von den Arbeitsinhalten und dem Betrieb, als Schranke dienen, um den durch Mobilitätsverweigerung und

Arbeitszeitreduktion entstehenden Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten mental und emotional zu bewältigen und zu legitimieren.

Die betriebliche Resonanz auf die aktiven, intentionalen wie nicht-intentionalen Rückwirkungen vom Familien- auf den Erwerbsbereich bestimmt über das Gelingen des Umgangs mit Entgrenzung mit. Der Grad des Gelingens wiederum ist ein wichtiger Faktor für die Erhaltung der Arbeitskraft der Beschäftigten. Erfahren sich die Mütter und Väter als erfolgreich in der Verfolgung ihrer Familieninteressen, resultieren daraus nicht nur erholte und motivierte Arbeitskräfte, sondern auch aufmerksame und emotional ansprechbare Familienakteure, die in der Lage sind, familiäre Leistungen zu erbringen und damit – ganz im Sinne des Bildes eines „Kreisverkehrs“ – wiederum mittelbar als Ressource für den Erwerbsbereich zu fungieren. Diese Ergebnisse stimmen überein mit neueren Untersuchungen zur Familienfreundlichkeit in Betrieben (Klenner/Schmidt 2007), nach denen vor allem die Wahrnehmung der Beschäftigten, dass konkret und ‚vor Ort‘ auf ihre familialen Bedürfnisse eingegangen wird, sich als wichtig herausgestellt hat – noch vor bestimmten konkreten Einzelmaßnahmen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass, wenn der Betrieb die Familienbelange ignoriert, dies durch vermehrte Anstrengungen der Familienakteure aufgefangen werden muss. Wenn ihnen dies nicht gelingt, werden sie zu belasteten und unzufriedenen Arbeitskräften, die langfristig auch weniger produktive MitarbeiterInnen sind oder den Arbeitsplatz zu wechseln versuchen.

3. Gesellschaftspolitik als Antwort auf „Reproduktionslücken“?

Unter Bedingungen doppelter Entgrenzung eine aktuelle und zukunftsfähige Arbeitszeitpolitik Teil gesamtgesellschaftlicher Zeitregime sein muss. Dabei geht es um die Suche nach neuen Passungen im Anschluss an den sozialen Wandel vom Fordismus zum Postfordismus. Bislang ist Care immer noch eine „Blackbox der Arbeitspolitik“, wie Hildegard Nickel (2008) so treffend formuliert. Dies gilt auch für die Arbeitszeitpolitik, zumindest unter den Vorzeichen aktueller Care-Verhältnisse.

Es wird deutlich, dass Fragen der Arbeitszeit immer auch Fragen des „guten Lebens“ sind – ist dies nicht im Blick, wird Arbeitszeitpolitik ihr Ziel verfehlen, zumindest aber Gestaltungschancen im Verhältnis von „Arbeiten“ und „Leben“ verschenken. Es ist das Zusammentreffen der Entwicklungen aus verschiedenen Bereichen, der Familie *und* dem Erwerbsleben, was die gegenwärtigen Probleme der „Work-Life-Balance“ ausmacht. „Vereinbarkeit“ steht entlang unserer Untersuchungsergebnisse vor ganz neuen Herausforderungen, die mit dem modernisierten Ernährermodell (d.h. Teilzeitarbeit für Mütter), flexibleren Arbeitszeiten und ein paar Vatermonaten mehr längst nicht gelöst sind.

Als Impulse für eine zeitgemäße und lebensweltorientierte Arbeitszeitpolitik lassen sich folgende Aspekte aus unserer Untersuchung festhalten. *Zum ersten* bestätigt sich einmal mehr wie auch in anderen Untersuchungen (vgl. Szydlik 2008) die grundlegende *Ambivalenz* „entgrenzter“ Arbeitszeiten. Flexiblere Arbeitszeiten eröffnen insofern Chancen für selbstbestimmtere Lebensführungen für viele Frauen und Männer, als das männlich-zentrierte Modell der festfügten lebenslangen Vollzeitarbeit die individuellen und gesellschaftlichen Sorgebedarfe ignoriert bzw. an

Frauen delegiert. Die Lockerung rigider arbeitszeitlicher Vorgaben kann unter günstigen, d.h. selbst beeinflussbaren Bedingungen einen erheblichen Zuwachs an Zeitautonomie für Familien mit sich bringen und sich positiv auf die familiäre Lebensqualität auswirken. Die entscheidende Stellschraube ist dabei „Zeitautonomie“¹ aus der Sicht der Beteiligten. Neben Optionssteigerungen und Flexibilitätsgewinnen ergeben sich jedoch neue Probleme der Alltagsorganisation, denn individuelles Grenzmanagement muss vorgegebene Zeitgrenzen ersetzen und nicht-passfähige Zeitstrukturen kompatibel machen.

Dieses Grenzmanagement ist Ausdruck davon, dass sich *zum zweiten* ein gemeinsames Familienleben nicht mehr „von alleine“ ergibt, sondern immer mehr zu einer *aktiven Herstellungsleistung* (Schier/Jurczyk 2007) aller Beteiligten wird. Dass stressreiche Arbeitsbedingungen das Familienleben massiv einschränken können, sehen wir selbst in finanziell gut ausgestatteten Zweiverdienerfamilien. Hier zeigt sich, dass Geld gemeinsame Zeit in ihrer Qualitätsdimension eben nicht kompensieren kann. Familiäre Kopräsenz, d.h. gemeinsame zeit-räumliche Anwesenheit der Familienmitglieder, wird zur knappen Ressource; sie muss auf innovative Weise neu gestaltet werden.

Die deutlich sichtbaren Belastungen der Familien weisen *zum dritten* auf sich abzeichnende *Reproduktionslücken* hin – mit Konsequenzen auch für Wirtschaft und Gesellschaft. Die multiplen Entgrenzungsphänomene bringen das fordistische Muster der Arbeitsteilung *zwischen* Beruf und Familie, zwischen Männern und Frauen grundlegend ins Rutschen, ohne jedoch bislang neue strukturelle Lösungen zu eröffnen. Der Begriff „Reproduktionslücke“² wird hier mit einer vierfachen Bedeutung versehen. Er bezieht sich erstens auf die prekäre Selbstsorge der Eltern, d.h. die Fähigkeit, die eigene Lebens- und Arbeitskraft zu reproduzieren (Jürgens 2008). Die befragten Mütter und Väter sind häufig erschöpft, am „Limit“ ihrer Fähigkeiten. Anzumerken ist, dass die Sorge um die bestmögliche Förderung der Kinder diese Erschöpfung noch auf die Spitze treibt. Eindrucksvoll hat dies die Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung aufgewiesen (Henry-Huthmacher 2008). Eltern sehen sich genötigt, die Bildung ihrer Kinder im Hinblick auf deren zukünftige Arbeitsmarktplatzierung neben den Institutionen des Bildungssystems vielfach zu unterstützen.

Unsere Studie wie auch andere zeigen also: Belastungsgrenzen scheinen durch die eingeschränkte Selbstsorge bei intensiver und aufwändiger Fürsorge für andere erreicht. Gesamtgesellschaftlich betrachtet ist nicht davon auszugehen, dass sich diesbezüglich die Situation von Eltern „entspannt“:

¹ Ob dabei das Konzept der „frei verfügbaren Zeit“ („discretionary time“) von Goodin et al. (2008) auf die Frage von autonomer Sorgezeit passt, ist fraglich. Unter frei verfügbarer Zeit verstehen Goodin et al. (ebd., S. 34f.) die Zeit, deren Verwendung nicht von den wirtschaftlichen, sozialen und biologischen Notwendigkeiten des Lebens bestimmt ist. Genau dies trifft jedoch auf Sorgezeit nicht zu.

² Vgl. auch die konzeptionelle Analyse zum „Reproduktionshandeln“ von Jürgens (2006), wengleich sich diese nicht auf Familien, sondern Individuen bezieht.

denn gerade die zunehmende Familienform des Alleinerziehens weist besondere Belastungen auf, und gleichzeitig nehmen für alle Familien die gesellschaftlichen Erwartungen an ihre Leistungen bzgl. Bildung, Gesundheit etc. eher zu als ab. Der Druck auf ein „Funktionieren“ wird also größer.

Vor dem Hintergrund dieser strukturellen Überforderung von Eltern deutet sich zweitens eine „Reproduktionslücke“ hinsichtlich der Praktiken von Eltern zur Herstellung von Gemeinsamkeit an und ihrer Fähigkeit, hinreichend Sorge für das Wohlbefinden anderer zu tragen. „Reproduktionslücke“ bezieht sich hier auf Care-Leistungen für andere, d.h. die Fähigkeit, das Wohlbefinden der Familienmitglieder zu reproduzieren im Sinn ihrer guten körperlichen, geistigen und seelischen Verfassung und Entwicklung. Auch wenn in unserer Untersuchung die befragten Eltern die Sorge für ihre Kinder an die erste Stelle setzen und eher an der Eigenzeit und am Schlaf (sowie Frauen an der Hausarbeit!) sparen, so können die beschriebenen Belastungen bei ressourcenschwächeren³ Eltern und Eltern mit multiplen Problemlagen durchaus dazu führen, dass diese Sorgaufgaben nicht mehr bewältigen. Sorgedilemmata deuten sich aber auch an, wenn es um die (gleichzeitige) Sorge für ältere oder kranke Familienmitglieder geht. In Ermangelung struktureller Lösungen⁴ hat sich hier ein grauer, halblegaler Markt von Pflegekräften entwickelt, die aus dem Ausland, häufig Osteuropa oder Südamerika kommen, und billig, aber sozial nicht abgesichert Pflegeaufgaben in deutschen Familien übernehmen; die „Rückkehr der Dienstmädchen“ gilt auch für Putzarbeiten (Rerrich 2006). Häufig lassen diese Frauen ihre eigenen Familien im Herkunftsland zurück (Ehrenreich/Hochschild 2003; Hochschild 2001). Diese globalen Fürsorgeketten stellen „Lösungen“ von Problemen dar, die durch den deutschen Wohlfahrtsstaat und die Verfasstheit von Arbeit und Wirtschaft verursacht sind, und verlagert werden auf den „Import“ von Arbeitskräften aus Drittweltländern, ohne dabei die dort verursachten Probleme mit einzubeziehen. Eine „Reproduktionslücke“ im originären Sinn zeigt sich drittens hinsichtlich der Reduktion der Kinderzahlen. Die von uns befragten Eltern können sich unter den gegenwärtigen Arbeits- und Lebensbedingungen kaum vorstellen weitere Kinder zu bekommen. Gesamtgesellschaftlich verstärkt sich damit die Tendenz zum doppelten demografischen Wandel mit sinkenden Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung. Aus der Generationenperspektive deuten sich hiermit ganz andere Reproduktionsprobleme an, bspw. für die Versorgung älterer Menschen.

Und schließlich kann sich viertens auch für die Betriebe selber eine „Reproduktionslücke“ ergeben. Dies bezieht sich sowohl auf den schlechten Gesundheitszustand ihrer Beschäftigten mit einem hohen Belastungslevel und die eingeschränkte Fähigkeit, die eigene Arbeitskraft zu reproduzieren, als auch auf die mögliche *Abwanderung* bewährter, motivierter und qualifizierter MitarbeiterInnen. In Zeiten

³ Als Ressourcen sind insbesondere soziale Netze und Bildung wichtig, Einkommen ist häufig nur mittelbar und ab dem Unterschreiten einer bestimmten Armutsschwelle von Bedeutung.

⁴ Solche strukturellen Lösungen beginnen sich zaghaft im Bereich der Betreuung von Kindern unter drei in Westdeutschland abzuzeichnen, Ostdeutschland hat diesbezüglich keinen Ausbaubedarf.

der ökonomischen Krise und insbesondere von knappen Arbeitsplätzen wird dies jedoch nur dann zum betrieblichen Problem, wenn es sich um Arbeitskräftegruppen handelt, an denen Mangel herrscht.

Bislang werden diese "Reproduktionslücken" in der sich einseitig entlang der kurzfristigen Bedürfnisse des Wirtschaftssystems entgrenzenden Gesellschaft höchstens punktuell offensichtlich; ihr Zusammenhang als die grundlegende Frage danach, wer in dieser Gesellschaft für wen sorgt und wie dies gesellschaftlich im Zeitalter des Postfordismus organisiert ist, erschließt sich nur schwer. Dies hat auch damit zu tun, dass bislang die innovativen Alltagspraktiken von beschäftigten Eltern als individuelle Lösungen die strukturellen Probleme im Privaten abfedern. Es besteht aber nicht nur im Interesse der Familien selber, sondern – zumindest langfristig – auch im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft vielfältiger politischer Steuerungsbedarf der Folgen der doppelten Entgrenzung. Denn das Leben in privaten Lebensformen wie Familie ist nach wie vor eine unverzichtbare Ressource für individuelles Wohlbefinden, wirtschaftliche Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Erbringung vielfältiger öffentlich relevanter Sorgeleistungen. Für die Arbeitszeitpolitik lassen sich vor diesem Hintergrund v.a. folgende Ansatzpunkte identifizieren.

- Von vorrangiger Bedeutung ist die Implementation von Instrumenten der Partizipation der Arbeitszeitgestaltung. Einen objektiven Maßstab für „genügend“ Flexibilität und Stabilität der Arbeitszeiten gibt es nicht, da Familienkonstellationen und Sorgebedarfe im Familienalltag immer wieder wechseln. Entscheidend ist, dass innerhalb konsensualer Arbeitszeitkorridore – etwa von langer Teilzeit bzw. kurzer Vollzeit – Eltern grundlegend ein Partizipationsrecht bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit zugebilligt wird und sich dies auch in den Unternehmenskulturen spiegelt. In diesem Gesamtzusammenhang ist das Konzept der „garantierten Optionalität“ von Hinrichs und Wiesenthal aus den 1980er Jahren erneut zu diskutieren (vgl. Hinrichs 1982, S. 300). Die Ausdehnung der Arbeitszeiten bei bestehenden Sorgeaufgaben, v.a. von Vätern, sollte eingegrenzt werden ebenso wie beruflich geforderte Mobilität, mögliche Nachteile den Beschäftigten offen kommuniziert werden. Dabei sind auch Regelungen zu treffen, wie die möglicherweise in Konflikt zueinander stehenden Arbeitszeitinteressen von verschiedenen Beschäftigtengruppen in verschiedenen Lebenslagen innerbetrieblich abgestimmt werden. Relevante Akteure sind hier Unternehmensleitung, Betriebs- und Personalräte. Hinsichtlich einer Regelung in Richtung „garantierter Optionalität“ ist auch der Gesetzgeber gefragt.
- Arbeitszeitpolitik muss verstärkt lebenslauforientiert sein, d.h. sie muss die wechselnden Bedürfnisse im Familienverlauf berücksichtigen. Hierfür braucht es bewegliche Arbeitszeitmodelle mit Rückkehroptionen, v.a. aber die Durchsetzung eines Optionszeitenmodells, das für beide Geschlechter Ausstiege auf Zeit bzw. Reduktionen von Arbeitszeit „normalisiert“ und sozial absichert (BMFSFJ 2006, S. 264ff.). Um dieses geschlechterneutral zu gestalten, muss bspw. involvierte Vaterschaft sowie Pflege durch Männer durch arbeitszeitpolitische Anreize und Modelle zu fördern. Auch hier sind

Unternehmensleitung, Betriebs- und Personalräte wichtige Akteure, es braucht jedoch zusätzlich Kompetenzen und Bereitschaft der Träger der Sozialversicherungssysteme, um auch monetäre Perspektiven⁵ zu diskutieren (ebd., S. 265).

- Zudem muss die kulturelle Blaupause der „Anwesenheitskultur“, insbesondere für Männer, umgeschrieben werden: Nicht die rituell inszenierte Präsenz im Betrieb, sondern die fachlichen Leistungen und Ergebnisse sollten alleiniger Maßstab für Bewertungen und Beförderungen sein. Zu sichern sind vor allem „temporale Bastionen“ wie gemeinsame Zeit am Sonntag. Dies ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien und der Betriebsräte, aber auch zivilgesellschaftlicher Akteure.
- Schließlich muss sich betriebliche Arbeitszeitpolitik um eine Integration in lokale Zeitpolitik bemühen, um eine bessere Abstimmung öffentlicher Zeittakte zu gewährleisten (Heitkötter 2009, Mückenberger 2009). Instrumente hierfür sind bspw. „Zeitbüros“ oder „Lokale Bündnisse für Familie“, Akteure sind sowohl die Kommunalverwaltung, städtische Einrichtungen als auch Personalverantwortliche in Betrieben.

Ein gravierendes Problem, dem wir v.a. bei den befragten Beschäftigten in der Filmbranche begegnet sind, wird durch die meisten dieser Ansatzpunkte jedoch nicht berührt: die zunehmende Zahl Selbstständiger, Leih- und Zeitarbeiter sowie projektförmig Arbeitender hat oft keinen direkten Verhandlungspartner und keine gewerkschaftliche Vertretung (siehe Glissmann 2005). Und auch befristet Beschäftigte haben eine schwache Verhandlungsposition.

Dessen ungeachtet bleibt die Frage zu beantworten, ob Betriebe, Gewerkschaften, Staat und Gesellschaft offenen Auges die sich abzeichnenden Reproduktionslücken und Sorgedilemmata weiter verschärfen oder ob sie die Mühen einer lebensweltorientierten Arbeitszeitpolitik auf sich nehmen. Familien sind zwar äußerst anpassungsfähig, aber das absehbare Erodieren des Reproduktionspaktes zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Familie führt zu absehbaren Problemen.

Grundbedingung ist dafür aber auch ein generelles Umdenken, was Konturen des guten Lebens angeht und welche Vorstellung von Zeit heute das gesellschaftliche Leben bestimmen. Der Jenaer Soziologe harmut Rosa hat dazu grundlegende Überlegungen entwickelt: Er argumentiert, dass die entfesselte Beschleunigung auf ihrem spätmodernen Niveau die langfristigen Stabilitätsbedingungen untergräbt, die zur Systemreproduktion unerlässlich sind, also selbstzerstörerisch wirkt: Die **Beschleunigungserfolge der Moderne beruhen gerade auf der Stillstellung und Stabilisierung mancher sozialer Funktionsbereiche** (z. B. des Rechts, des Bildungssystems oder des »Lebenslaufregimes«), die ausgedehnte Horizonte der Berechenbarkeit schufen und daher langfristige (Bildungs-, Infrastruktur- und Kapital-)Investitionen erlaubten und ermöglichten. Hier zeigt sich rasch, dass »Flexibilisierungen« und »dynamische Entwicklungen« selbst *begrifflich* nur dann Bestand haben können, wenn sie sich vor **stabilen Hintergrundstrukturen** vollziehen: Bewegung ist nur vor einem

⁵ Zu den monetären Aspekten siehe den Vorschlag der „Ziehungsrechte“ von Mückenberger 2007.

unbeweglichen Hintergrund zu erkennen. Flexible Eliten, welche auf beharrende Institutionen treffen, Manager, die in fliegendem Wechsel neue Projekte übernehmen, oder Fußballtrainer, die sich in rascher Folge bei Fußballvereinen ablösen, mögen Erfolg haben – wenn jedoch die Firmen und die Fußballvereine sich ebenso schnell auflösen und neu bilden, gibt es keine Dynamik und keine Entwicklung mehr, sondern es realisiert sich eine Situation des »rasenden Stillstandes« oder des »**organisatorischen Kammerflimmerns**«, das in der Reorganisation von Hochschulen, Behörden und Betrieben (und manchmal auch von Fußballvereinen) bereits erreicht scheint. Eine ganz ähnliche Situation lässt sich auch bereits auf einigen Feldern des Gütermarktes beobachten: Neue Stecker, Verbindungen und Schnittstellen beispielsweise sind dann hinfällig, wenn die Produkte, die durch sie verbunden werden sollten, bei ihrer Markteinführung schon gar nicht mehr bestehen.

Die Aufrechterhaltung qualitativer Rationalitätsniveaus von (individuellen und kollektiven) Entscheidungen beruht auf zeitlichen Voraussetzungen, die zunehmend nicht mehr erfüllt werden können, sodass das kollektive Rationalitätsniveau sinkt. Wenn man das Rationalitätsniveau einer Entscheidung (und damit das resultierende Qualitätsniveau einer Handlung oder eines Produkts) an ihrer rein sachlichen Angemessenheit messen, dann ist es offensichtlich, dass dieses Rationalitätsniveau progressiv sinkt, je weniger Zeit in einer komplexen Welt für eine Entscheidung (oder Handlung) zur Verfügung steht. Wenn darüber hinaus die für eine Entscheidung (oder Handlung) relevanten Hintergrundbedingungen sich immer rascher ändern und/oder immer komplexer werden, dann wird für die Aufrechterhaltung eines bestimmten Qualitätsniveaus *immer mehr Zeit* benötigt. Habe man es dabei mit gegenläufigen Prozessen zu tun – die zur Verfügung stehende Zeit (für das Schreiben eines Antrags, die Entwicklung eines neuen Produkts, das Entwerfen eines neuen Gesetzes) *nimmt ab*, das Komplexitätsniveau der Hintergrundbedingungen (bzw. deren Instabilität) *nimmt dagegen zu*, dann multiplizieren sich diese Wirkungen: Die Rationalität von Entscheidungen (und die Qualität von Handlungen und Produkten) nimmt rasch ab. Wer Forschungsanträge im Hochschulbereich schreibt und liest, wisse, wovon hier die Rede ist. Aber auch die aktuelle Finanzkrise kann mit diesem Zeitregime gut teilerklärt werden. Man sieht: Neben einer Detailarbeitszeitpolitik geht es vor allem darum, das aktuelle Zeitregime kritisch hinsichtlich seiner kollateralen Begleitschäden hinterfragen, was nicht heisst, dass man pauschal in den Chor der Beschleunigungskritiker einstimmt und mehr Langsamkeit fordert. Vielmehr müssen Verfahren und Prozeduren gefunden werden, die die Passfähigkeit des Verhältnisses von Innovation und Beschleunigung in den jeweiligen betroffenen Systemen für die Lebensführung der Akteure beurteilen können.

LITERATUR

Allmendinger, Jutta 2008: Frauen auf dem Sprung. Die Brigitte-Studie 2008. Hamburg
Bertram, Hans/Bertram, Birgit 2009: Familie, Sozialisation und die Zukunft der Kinder. Opladen

- Betzelt, Sigrid 2009: Activation policies from a gender-sensible citizenship perspective: A tentative analytical framework. ZeS-Arbeitspapier Nr. 3/2008. Bremen
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2006: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Berlin
- Bröckling, Ulrich (2009). Zwischen SenfSalon und Glascontainer. Vignetten entgrenzter Arbeit. Arbeit und Rhythmus. Lebensformen im Wandel. Inge Baxmann, Sebastian Göschel, Melanie Gruß und Vera Lauf. München, Fink: 209-224.
- Brückner, Margrit 2003: Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: Neue Praxis, Jg. 32, Heft 2, S. 162-171
- Christensen, Toke, Haunstrup 2009: 'Connected presence' in distributed family life. In: New Media and Society, 11, 3: 433-451
- Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie Russell 2003: Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy. New York
- Elias, Norbert 1988: Über die Zeit. Frankfurt/M.
- Geissler, Birgit 2008: Zeitsouveränität: die paradoxe Suche nach Selbstbestimmung; In: Wagner, Gabriele/Hessinger, Philipp (Hg.): Ein neuer Geist des Kapitalismus? Paradoxien und Ambivalenzen der Netzwerkökonomie. Wiesbaden, S. 257-277
- Glissmann, Wilfried 2005: Die neue Selbstständigkeit in der Arbeit: Wie können Arbeitnehmer unter diesen Bedingungen ihre Interessen erkennen und durchsetzen? In: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung. Wiesbaden, S. 165-183
- Goodin, Robert .E./Rice, James Mahmud/Parppo, Anti 2008: Discretionary Time. A New Measure of Freedom. Cambridge
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München u.a.
- Haller, Lisa Yashodhara 2009: Die Reform des Unterhaltsrechts – Ein Paradigmenwechsel in der deutschen Existenzsicherung vom Familienernährer zum adult worker model? Arbeitspapier 18 des WZB. Berlin
- Heaphy, Brian 2007: Late modernity and social change. Reconstructing social and personal life. London
- Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hg.) 2009: Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen
- Heitkötter, Martina 2009: Der „temporal turn“ in der Familienpolitik – zeitpolitische Gestaltungsansätze vor Ort für mehr Zeitwohlstand in Familien. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien. Opladen, S. 401-428
- Henry-Huthmacher, Christine/Bochard, Michael (Hg.) 2008: Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Stuttgart
- Hildebrandt, Eckart/Littig, Beate (Hg.) 2006: Concepts, Approaches and Problems of Work-Life Balance. European Societies Special Issue 8(2). Oxon.
- Hinrichs, Karl 1982: Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt, Frankfurt/New York
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2009). Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit. In: Beckert, Jens/Deutschmann, Christoph (Hrsg.). Wirtschaftssoziologie. SH 49 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: VS, 447-465.
- Hochschild, Arlie Russel 2001: Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Will Hutton/ Anthony Giddens (Hg.): Die Zukunft des globalen Kapitalismus. Frankfurt/M., S.157-176
- Hoff, Ernst-H./Grote, Stefanie/Dettmer, Susanne/Hohner, Uwe/Olos, Luiza 2005: Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 49(4), S. 196-207
- Janczyk, Stefanie (2009). Arbeit und Leben. Eine spannungsreiche Ko-Konstitution. Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Jurczyk, Karin 2002: Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.): Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen, S. 219-246
- Jurczyk, Karin/Lange, Andreas 2009: Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh
- Jurczyk, Karin/Lange, Andreas 2009: Vom "ewigen Praktikanten" zum "reflexiven Vater"? Eine Einführung in aktuelle Debatten um Väter. Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Gütersloh, S.13-43
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. 1993: Einführung: Alltägliche Lebensführung: der Ort, wo "alles zusammenkommt". In: Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg, S. 11-45

- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas /Voß, G. Günter 2009: Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günther 2000: Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, Eckart (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 151-205
- Jürgens, Kerstin 2006: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden
- Jürgens, Kerstin (2010). Arbeit und Leben. Handbuch Arbeitssoziologie. Fritz Böhle, G. Günter Voß and Günther Wachtler. Wiesbaden, VS: 483-510.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja 2009: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen, S. 259-290
- Klenner, Christina/ Schmidt, Tanja 2007: Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. In: WSI-Mitteilungen, 09/2007, S. 494-501
- Lange, Andreas 2008: Verlässlichkeit und Beiläufigkeit. Familien- und Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive von Kindern. In: Praktische Theologie 43(4), S. 272-277
- Lange, Andreas 2006: Arbeits- und Familienzeiten aus Kinderperspektive. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, C. Katharina (Hg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen, S. 125-143.
- Lange, Andreas (2010). Gesellschaftliche Entgrenzungen und familiäre Bildungsprozesse: Melvin Kohn "revisited". In: Hans-Rüdiger Müller/ Jutta Ecarius/ Heidrun Herzberg (Hrsg.). Familie, Generation und Bildung. Beiträge zur Erkundung eines informellen Lernfeldes. Opladen: Barbara Budrich: 33-52.
- Lengfeld, Holger and Jochen Hirschle (2009). "Die Angst der Mittelschichten vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007." Zeitschrift für Soziologie 38(5): 379-398.
- Maher, Jane Maree 2009: Accumulating care. Mothers beyond the conflicting temporalities of caring and work. In: Time & Society, 18, (2/3): 231-245
- Marrs, Kira 2007: Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit. Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen. Berlin
- Moosbrugger, Jeanette (2008). Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstaussbeutung. Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten. Wiesbaden: VS.
- Mückenberger, Ulrich 2009. Vereinbarkeit in der städtischen Erwerbsgesellschaft. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hg.) 2009: Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien. Opladen, S. 351-371
- Mückenberger, Ulrich 2007: Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“. WSI-Mitteilungen 04/2007, S. 195-201
- Nickel, Hildegard Maria 2008: Care – Black Box der Arbeitspolitik. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 2, S.185-191
- Oechsle, Mechtild 2008: Wandel alltäglicher und biographischer Zeitkompetenzen. In: Zeiher, Helga/Schroeder, Susanne (Hg.) 2008: Schulzeiten, Lernzeiten, Lebenszeiten. Pädagogische Konsequenzen und zeitpolitische Perspektiven schulischer Zeitordnung. Weinheim, München, S. 81-91
- Oechsle, Mechtild 2008: Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 227-236
- Rerrich, Maria S. 2006: Die ganze Welt zu Hause. Cosmophile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg
- Rosa, Hartmut 2005: Soziale Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt/M.
- Rosa, Hartmut (2009). Jedes Ding hat keine Zeit? Flexible Menschen in rasenden Verhältnissen. In: Vera King/ Benigna Gerisch. (Hrsg.) Zeitgewinn und Selbstverlust. Folgen und Grenzen der Beschleunigung. Frankfurt am Main, Campus: 21-39.
- Rosa, Hartmut (2009). Kapitalismus als Dynamisierungsspirale. In: Klaus Dörre/ Stephan Lessenich/ Hartmut Rosa(Hrsg.) Soziologie - Kapitalismus - Kritik. Eine Debatte. Klaus Dörre/ Stephan Lessenich/ Hartmut Rosa. Frankfurt am Main, Suhrkamp: 87-125.
- Roeters, Anne, Tanja Van Der Lippe and Ernst Kluwer (2009). "Parental Work Demands and the Frequency of Child-Related Routine and Interactive Activities." Journal of Marriage and Family 71(4): 1193-1204.
- Ruppenthal, Silvia/Lück, Detlev (2009): Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich. In: Informationssystem Soziale Indikatoren (ISI), Nr. 42, S. 1-5
- Schier, Michaela 2009: Räumliche Entgrenzung von Arbeit und Familie. Die Herstellung von Familie unter Bedingungen von Multilokalität. In: Informationen zur Raumentwicklung, 2009, Heft 1/2, S. 55-66
- Schier, Michaela/Jurczyk, Karin 2007: „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 34, S. 10-17

- Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy 2009: Von der Vorgabe zur Aufgabe. Die Folgen der Entgrenzung von Erwerbsarbeit für Männlichkeit, Vaterschaft und Arbeitsteilung. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! Gütersloh, S. 250-269
- Schneider, Norbert/Silvia Ruppenthal/Detlef Lück/Heiko Rüger/Andrea Dauber 2008: Germany – A Country of Locally Attached but Highly Mobile People. In: Schneider, Norbert/Meil Gerardo (Hg.), Mobile Living Across Europe. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries. Opladen. S. 105-147
- Schneider, Norbert (2010). Das veränderte Selbstverständnis von Eltern heute und die veränderte Rolle des Kindes. Wenn Eltern nur das Beste wollen Ergebnisse einer Expertenrunde der Konrad-Adenauer-Stiftung. Christine Henry-Huthmacher and Elisabeth Hoffmann. Sankt Augustin, KAS: 13-15.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) 2008: Familienland Deutschland. Berlin
- Stöbe-Blossey, Sybille (2004): Arbeitszeit und Kinderbetreuung: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2004-01
- Sieder, Reinhard 2009: Männer in Patchworkfamilien. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – neue Chancen! S. 289-307
- Statistisches Bundesamt (Hg.) 2008: Familienland Deutschland. Berlin
- Szollós, Alex 2009: Toward a psychology of chronic time pressure: Conceptual and methodological review. In: Time & Society 18, S. 332-350
- Szydlik, Marc (Hg.) 2008: Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden
- Trischler, Falko and Ernst Kistler (2010). Erwerbsverläufe im Wandel. Stadtbergern, INIFESHans Böckler Stiftung. Gute Erwerbsbiographien
Arbeitspapier 1.
- Voss-Dahm, Dorothea/Lehndorff, Steffen 2003: Lust und Frust in moderner Verkaufsarbeit. Beschäftigungs- und Arbeitszeittrends im Einzelhandel. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Band 2, Gelsenkirchen
- Voß, G. Günter (2009). Wenn die Arbeitenden immer mehr zu Subjekten werden ... Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit. Erläutert am Beispiel eines Außendienstmitarbeiters. In: Baxmann, Inge/Göschel, Sebastian/Gruß, Melanie/Lauf, Vera (Hrsg.). Arbeit und Rhythmus. Lebensformen im Wandel. München, Fink: 37-58.
- Zeihner, Helga 2005: Neue Zeiten – neue Kindheiten? Wandel gesellschaftlicher Zeitbedingungen und die Folgen für Kinder. In: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hg.): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Sonderheft 5 der Zeitschrift für Familienforschung. Wiesbaden, S. 74-91