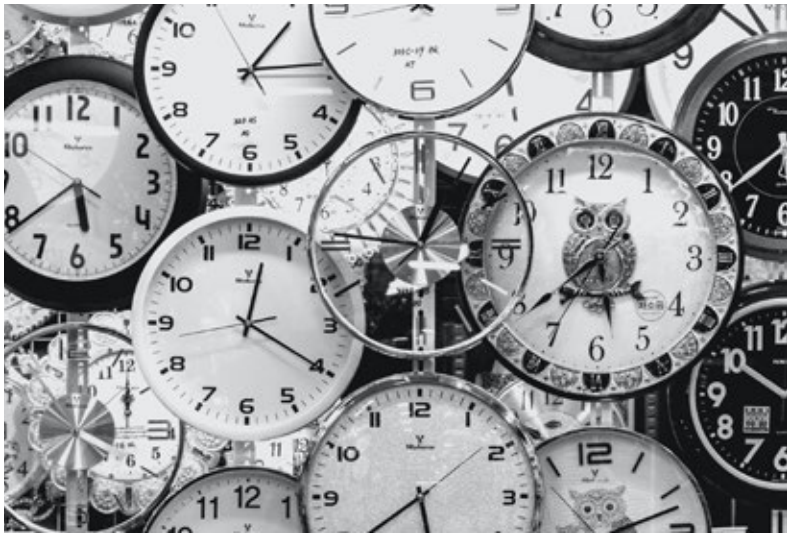
Dokumentation

ZEITKULTUR



KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG HESSEN KEB

Impressum

Herausgeber Katholische Erwachsenenbildung Hessen
Landesarbeitsgesellschaft e.V.
(KEB Hessen)
Domplatz 3 / 60311 Frankfurt am Main
Telefon: 069 8008718463
www.keb-hessen.de

Redaktion Sebastian Alt
KEB Hessen e.V.
Domplatz 3 / 60311 Frankfurt am Main

Satz & Grafik sixcolors - print & more
www.sixcolors.de

Titelfotos: „Liegestühle“ ©Martin Mohr
„Uhren“ ©Andrey Grushnikov (pexels)
„Homeoffice“ ©Bich Tran (pexels)

Gefördert aus den Mitteln des Landes Hessen 2022

HESSEN

KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG HESSEN KEB

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem HESSENCAMPUS-Projekt „Zeitkultur: Die Rolle geschützter Freizeiten in pluralistischen gesellschaftlichen Kontexten“ hat die Katholische Erwachsenenbildung Hessen im Jahr 2022 eine in verschiedenen Facetten auftretende Debatte tiefergehend thematisiert.

Insbesondere der Zusammenarbeit mit der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung ist das Zustandekommen dieses Projektes zu verdanken. Mit der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung in ihren verschiedenen Diözesanverbänden besteht eine etablierte Zusammenarbeit, die sich bereits in verschiedenen Veranstaltungen der Erwachsenenbildung geäußert hat. Nun konnten wir zusammen mit anderen wichtigen Kooperationspartnern eine ganze Veranstaltungsreihe planen und durchführen.

Einige der Themen, die sich in dieser Reihe wiederfinden, wurden zum Teil bereits in Veranstaltungen thematisiert und werden sicherlich auch zukünftig für uns, wie für die Kooperationspartner, bleibende Themen sein. Die Rolle und Veränderungen der Arbeit gehören zu solchen Themen und die weitere Planung kann von den Ergebnissen des Projektes profitieren.

Während das Thema der „Zeitkultur“ auf den ersten Blick nicht sehr präsent in der Öffentlichkeit ist, so zeigt sich schnell, dass es durchaus in verschiedenen Formen auftritt und auf das Heftigste diskutiert wird. Mit diesem Projekt kann die Katholische Erwachsenenbildung Hessen einen umfassenderen Blick auf die Probleme und Herausforderungen der Veränderungen der Arbeits- und Freizeit ermöglichen und dabei Menschen abholen, die sich haupt- oder ehrenamtlich mit Arbeitszeiten, Arbeitsrecht, Gewerkschaften oder anderen damit verbundenen Themen auseinandersetzen. Da die hier angesprochenen Entwicklungen allerdings die gesamte Gesellschaft betreffen, ist es natürlich unser ausdrückliches Ziel alle Interessenten anzusprechen und in die spannende, hochbrisante sowie nötige Diskussion mit aufzunehmen.

Die KEB Hessen ist stolz auf die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationspartnern – insbesondere auch dem Hessencampus Main-Kinzig – und dankbar für die finanzielle Unterstützung durch das HKM, sowie dadurch die Möglichkeit zu haben diesem Themenfeld ein entsprechendes Forum zu geben, auf dem dies mit der Öffentlichkeit diskutiert werden kann.

Johannes Oberbandscheid
Vorsitzender der Katholischen Erwachsenenbildung Hessen

Kooperationspartner

KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG HESSEN KEB

KATHOLISCHE AKADEMIE BISTUM FULDA

KAB KATHOLISCHE ARBEITNEHMER-BEWEGUNG

ZGV ZENTRUM GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU

HESSENCAMPUS MAIN-KINZIG
Lebensbegleitendes Lernen

bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 — Seite 6

Zeitkulturen und Zeitkompetenzen – Warum eine solche Projektreihe?
Ausgangslage und Erwartungen der Kooperationspartner
Thematische Planung und Vorgehensweise

Kapitel 2 — Seite 8

Die Zukunft der Arbeit (Auszug) von Friedericke Hardering

Kapitel 3 — Seite 10

Arbeitszeit – Ein umkämpftes Feld. Ein digitales Treffen
mit Prof. Mayer-Ahuja zum Tag der menschenwürdigen Arbeit

Kapitel 4 — Seite 12

Der (freie) Sonntag in der Diskussion – Vorträge
in Frankfurt-Fechenheim und Lindenholzhausen

Kapitel 5 — Seite 14

„Time is honey“ – Ein Vortragsabend mit Jonas Geissler

Kapitel 6 — Seite 16

Die Zeit gehört uns! Vortrag und Diskussion mit Friedhelm Hengsbach SJ

Kapitel 7 — Seite 18

Zukunft der Arbeits- und Freizeit – Zwischen Selbstverwirklichung,
Entgrenzung und Erschöpfung – Eine Abendveranstaltung mit Greta Wagner

Kapitel 8 — Seite 20

Die Menschlichkeit der Muße von Holger Zaborowski
I. Der fremde Klang der Muße
II. Die tiefe Menschlichkeit der Muße

Kapitel 9 — Seite 22

Zeitkultur – Eine Aufgabe unserer Zeit

Zeitkulturen und Zeitkompetenzen – Warum eine solche Projektreihe?

Mit „Zeitkultur: Die Rolle geschützter Freizeiten in pluralistischen, gesellschaftlichen Kontexten“ erscheint ein doch eher sperriger Titel für eine Veranstaltungsreihe im Rahmen der Erwachsenenbildung. Er scheint vielmehr in einem universitären Rahmen verortet zu sein, aber tatsächlich betrifft es doch recht viele Leute und schafft es - wenn auch unter anderen Namen - häufig in die Presse, vor allem in die regionale. Man muss nur einen Blick in die regionale Zeitung riskieren, wenn wieder einmal ein „verkaufsoffener Sonntag“ durch einen Widerspruch gerichtlich unterbunden oder verhindert wurde.

„Zeitkultur“ betrifft die Frage, wie wir unsere Zeit gestalten und bewerten - auf individueller und auf gesellschaftlicher Ebene: Möchten wir flexible Arbeitszeiten und damit flexible Freizeiten? Möchten wir, dass Freizeit und Arbeitszeit ineinander übergehen? Wie verbringen wir die Sonntage oder überhaupt unsere Woche? Möchten wir unsere Zeitkultur individualisieren oder benötigt es einen gesellschaftlichen, gemeinsamen Ruhepol?

Dieses Sammelsurium von Fragen wird meistens nicht aufgeworfen, wenn Medien „verkaufsoffene Sonntage“, Arbeitszeitgesetze und Konsumverhalten thematisieren. Diese Fragen werden ebenso nicht immer in den Rechtsstreitigkeiten und politischen Diskussionen genannt, in denen Unternehmen, Gemeinden, Bundesländer, Parteien, Gewerkschaften und Kirchen beteiligt sind. Zugleich sind sie von besonderer Relevanz, denn an unserer „Zeitkultur“ hängt schließlich unsere gesamte Existenz. Das Verständnis von Arbeits- und Freizeiten hat sich vor allem in den letzten Jahren stark verändert. Die Corona-Krise machte aus dem Homeoffice ein Massenphänomen und zugleich kommen die Schlagworte von „Work-Life-Balance“ und „Work-Life-Blending“ immer wieder in Zeitschriften, sozialen Medien und Feuilletons vor. „Zeitkultur“ ist also durchaus ein Thema des alltäglichen Lebens, jedoch wird es zumeist nur in Teilaspekten behandelt und diese wiederum werden isoliert betrachtet.

Aus diesem Grund tritt nun das Projekt „Zeitkultur“ auf. In einem Kooperationsprojekt soll die häufig geführte Debatte eine vielschichtige Betrachtung erfahren. Viele der Kooperationspartner sind an den ständigen und wiederkehrenden Diskussionen beteiligt, insbesondere vertreten in der Allianz für den freien Sonntag. Das Projekt der Erwachsenenbildung bietet die Möglichkeit diese Diskussion auf eine soziologische, theologische, ethische und philosophische Ebene zu heben. Es bietet den Rahmen verschiedene Perspektiven anzubieten und in einen freien Austausch mit den Referenten und Referentinnen, aber auch den Teilnehmenden zu treten.

Ausgangslage und Erwartungen der Kooperationspartner

Die Thematik der „Zeitkultur“ wurde bereits in verschiedenen Formaten diskutiert - insbesondere die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Limburg (KAB) hatte hier einige kleinere Veranstaltungen vor Ort und über digitale Varianten angeboten. Darüber hinaus bestanden auch in diesem Themenbereich bereits Kooperationen mit der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB), die weiterhin gepflegt werden. Als Mitglieder der Sonntagsallianz haben das Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung und ver.di in verschiedenen Beiträgen, Veranstaltungen und Engagements den Sonntagsschutz thematisiert.
Für das Projekt ist insbesondere die etablierte Partnerschaft von KAB und KEB relevant. Die Erwachsenenbildung hat in der KAB einen festen Platz, sodass das Projekt an dieser Stelle Anschluss finden kann.

Natürlich war es wichtig, nicht nur Mitglieder der Kooperationspartner als Interessenten zu gewinnen, jedoch verfügen sie über Werbekanäle, die auch über die Grenzen der jeweiligen Organisationen hinausreichen. Realistischerweise muss jedoch gesagt werden, dass dieses Thema vorrangig für politisch Interessierte und gewerkschaftlich oder sozial engagierte Bürgerinnen und Bürger von Bedeutung ist. Neben der Werbung in Programmheften, Webseiten und Rundmails innerhalb der Organisationen der Kooperationspartner müssen daher insbesondere regionale Zeitungen, sowie sozialmediale Plattformen wie Facebook und Instagram bedient werden.

Ziel war und bleibt die Sensibilisierung für das Thema und das Anregen von Diskussion und Meinungsbildung. „Zeitkultur“ darf nicht einfach ein Randthema bleiben, sondern muss in seiner Bedeutung wahrgenommen werden. Diese Perspektive teilen die Kooperationspartner und die Zielvorgabe wird auch nach Ablauf des Projektes weiterhin bestehen bleiben.

Thematische Planung und Vorgehensweise

In der initialen Planung waren acht Themenblöcke vorgesehen, die gegebenenfalls von weiteren Vortragsabenden in KAB-Ortsvereinen begleitet werden sollten. Die ersten Themenblöcke betrafen die verkaufsoffenen Sonntage und die damit zusammenhängende Diskussion um Ladenöffnungszeiten, die historische Entwicklung des Sonntags und die Veränderung der Samstage durch sich verändernde Arbeitszeiten.

Weiterhin sollte das Konsumverhalten thematisiert werden. Von besonderer Bedeutung sind die Zukunft der Arbeit, die Frage nach der Sinnsuche in und außerhalb der Erwerbsarbeit, die Zukunft der Muße und als finales Thema eine Betrachtung des Verhältnisses von Arbeit und Muße - insbesondere aus sozialethischer Sicht. Durch verschiedene Änderungen an den ursprünglichen Planungen fanden sich schnell Schwerpunktthemen, während andere Aspekte, wie die Entwicklung des Samstags, das Konsumverhalten sowie die Orientierungs- und Sinnsuche in der heutigen Arbeitswelt keine eigenständigen Veranstaltungen erhielten, jedoch als Nebenaspekte immer wieder in den Veranstaltungen behandelt wurden. In der folgenden Beschreibung der Veranstaltungsreihe werden all diese Themen auftauchen - wenn auch in einer veränderten Reihenfolge und Gewichtung. Dankenswerterweise haben Friedericke Hardering und Holger Zaborowski eigene Beiträge beigesteuert.

© Martin Mohr

Die Zukunft der Arbeit (Auszug)

Von Friedericke Hardering

© Friedericke Hardering

Seit einigen Jahren ist das Thema „Zukunft der Arbeit“ wieder aktuell und wird intensiv in Medien und Organisationen diskutiert. Wie auch zu anderen Zeiten wird über die Zukunft der Arbeit zwischen Hoffnung und Sorge diskutiert. Und auch jetzt ist zu vermuten, dass sich viele der Prognosen nicht bewahrheiten werden. Die Frage ist also weniger: Wie wird die Zukunft der Arbeit sein, sondern wie können wir sie gestalten? Die Arbeitswelt der Gegenwart ist durch verschiedene Megatrends charakterisiert: Da ist zum einen ein grundlegender Paradigmenwechsel, den unsere Gesellschaften in den letzten Jahren erleben: Viele Erwartungssicherheiten, die sich mit Blick auf die Stabilität unserer Gesellschaft über die letzten Jahre etabliert haben, werden nunmehr durch die Folgen des Klimawandels, durch den Krieg in der Ukraine oder durch die Fragilität der Energieversorgung erschüttert. Auch wenn sich das Ende der Erwartungssicherheiten nicht unmittelbar auf die Arbeitswelt bezieht, hat es doch Folgen für die Bedeutung und die Organisation von Arbeit. Der nächste Megatrend ist die Digitalisierung der Arbeitswelt, die sich auf den Arbeitsmarkt auswirkt wie auf die Organisation von Arbeit. Trotz negativer Szenarien für den Arbeitsmarkt, die gerade Anfang der 2010er Jahre intensiv diskutiert wurden, zeigt sich doch für Deutschland eher die Tendenz, dass zwar durch Automatisierung Arbeitsplätze verschwinden, aber gleichzeitig neue und hochqualifizierte Arbeitsplätze entstehen.

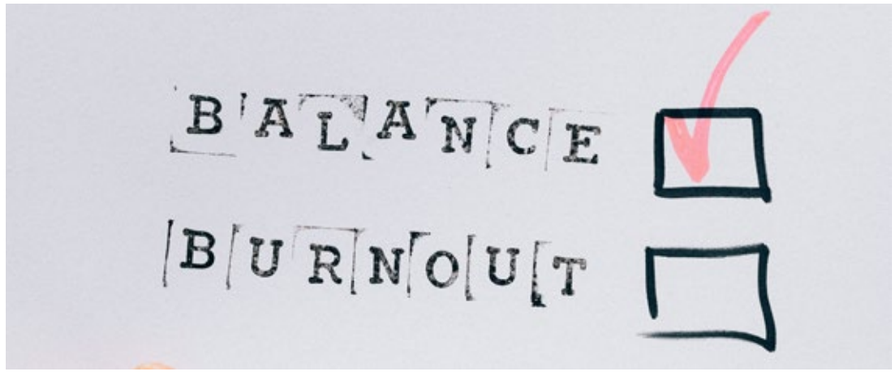
Ein weiterer Megatrend ist der demographische Wandel, der dafür sorgt, dass immer mehr ältere Beschäftigte den Arbeitsmarkt verlassen und weniger Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Der Mangel an Arbeitskräften war lange vorhersehbar, nichtsdestoweniger hat das Ausmaß des Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangels viele überrascht. Die verschiedenen Megatrends charakterisieren so die Arbeitswelt, dennoch wird die Zukunft vor allem durch Narrative und Visionen einer wünschenswerten Arbeitswelt charakterisiert. Problematisch ist, dass gegenwärtig viele der Zukunftsvorstellungen über Arbeit durch die Gründer von Silicon-Valley Unternehmen geprägt sind, sei es das Metaversum von Mark Zuckerberg oder die humanoiden Roboter-Prototypen von Elon Musk. Wenn wir diesen technologielastigen Vorstellungen zukünftiger Arbeit nichts entgegenstellen, keine eigene Vorstellung einer wünschenswerten Arbeitswelt, ist die Gefahr groß, dass diese Erzählungen über die Zukunft Realität werden.

Doch wie könnte eine wünschenswerte Zukunftsvision der Arbeit aussehen? Eine Idee findet sich bei Frithjof Bergmann, dem Begründer der New Work Idee. Er sagt: „Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. […] Sie sollte uns bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.“ (Bergmann, 2004:10). Bergmanns Idee bedeutet, den Menschen mit seinen verschiedenen Interessen und Bedürfnissen ins Zentrum zu stellen, und von dort aus nach dem Nutzen der Arbeit zu fragen. Lohnarbeit ist dabei nur eine Form der Arbeit, auch andere Formen des Tätigseins, beispielsweise die Sorgearbeit, werden dann relevant.

Von dieser Perspektive ausgehend, die den Menschen ins Zentrum stellt, lässt sich fragen: Welche Gestaltungsformen der Arbeit können dazu beitragen, dass Arbeit vom Menschen her gedacht wird? Ein Beispiel ist das Homeoffice oder, weiter gefasst, die Möglichkeit des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens. Zahlreiche Studien zeigen die Beliebtheit des Homeoffice. Viele Wissensarbeitende wünschen sich auch für die Zukunft, an mehreren Tagen in der Woche oder auch 100% remote arbeiten zu können. Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird das Homeoffice als positiv gewertet. Doch es gibt auch zahlreiche Schattenseiten, die von der Erhöhung von Stress bis zu wahrgenommener fehlender Zugehörigkeit oder Einsamkeit und mangender Kommunikation und Innovation reichen. Gerade deshalb fragen sich viele Unternehmen, wie sie die Beschäftigten ‚zurück ins Büro‘ bekommen. Doch von der Perspektive menschengerechter Arbeit aus gedacht dürfen die Fragen lauten: Wie können wir die Chancen des Homeoffice beibehalten und die negativen Effekte abfedern? Was braucht es auf der gesellschaftlichen und organisationalen Ebene an Strukturen und individueller Ebene an Kompetenzen?

Jenseits der Frage orts- und zeitflexibler Arbeit wird aktuell viel über die Erwartungen und Wünsche an Arbeit von Beschäftigten gefragt. Doch was sind eigentlich die Wünsche der Beschäftigten? Hier werden medial besonders die unterschiedlichen Wünsche von Generationen diskutiert. So wird den Generationen Y und Z nachgesagt, sie wünschten sich mehr Sinn in der Arbeit, Sabbaticals, hohe Gehälter, flache Hierarchien, keine Mehrarbeit usw. Das Bild der Generationen ist geprägt von Stereotypen. Und es macht aus zwei Gründen wenig Sinn, sich an der Frage der Generationen abzuarbeiten. Erstens betont die Idee der Generationen, dass Menschen in einer Phase ihres Lebens eine ähnliche Erfahrung gemacht haben, die sie das ganze Leben prägt. Was sich in der Forschung allerdings viel klarer als jede Idee fixer Generationen zeigt, ist dass Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Erwartungen an Arbeit haben. Das Alter und die jeweilige Lebensphase geben also viel mehr Aufschluss über die Wünsche und Erwartungen an Arbeit, als es die Generationszugehörigkeit tut. Entsprechend zeigen sich auch in der Forschung wenige klare Unterschiede zwischen Generationen mit Blick auf ihre Erwartungen an Arbeit. Vielmehr kann man sich also auf die Gemeinsamkeiten konzentrieren. Insgesamt können Erwartungen an Arbeit individuell unterschiedlich gelagert sein, doch es gibt Merkmale guter Arbeit, die Orientierung mit Blick auf Erwartungen an Arbeit bieten: Hierzu zählen interessante Arbeitsinhalte, Autonomie, zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten, soziale Interaktion usw. Mit Blick auf den Arbeitskontext ist gute Arbeit charakterisiert durch eine faire Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit, einen wertschätzenden Führungsstil und die Möglichkeit, Arbeit und Leben zu vereinbaren.

Abschließend kann gefragt werden, wie positiver Wandel in der Arbeitswelt gestaltet werden kann. Solche Veränderungen finden auf gesellschaftlicher, organisationaler und individueller Ebene statt. Gerade in Veränderungsprozessen ist Kreativität eine wichtige Ressource. Kreativität kann gefördert werden, wenn man sich die Kraft positiver Emotionen zunutze macht. Ein weiterer Punkt ist das Mindset oder Selbstbild: JedeR kann sich fragen: Wer will ich eigentlich sein in diesem Veränderungsprozess? Welche Rolle soll unsere Organisation einnehmen? ‚Der beste Weg, die Zukunft vorherzusagen, ist sie zu gestalten‘.



© Nataliya Vaitkevich

Arbeitszeit – Ein umkämpftes Feld

Ein digitales Treffen mit Prof. Mayer-Ahuja zum Tag der menschenwürdigen Arbeit

© Klaus-Peter Wittemann

Aus Anlass des „Tages der menschenwürdigen Arbeit“ am 07.10.2022 veranstalteten Katholische Erwachsenenbildung Hessen e.V. und KAB Limburg einen Vortrags- und Diskussionsabend mit Prof. Mayer-Ahuja.

Die Referentin ist bekannt für ihre Forschung im Bereich der Arbeitssoziologie und ihrer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften sowie der Hans-Böckler Stiftung. Durch diese Perspektive hat Prof. Mayer-Ahuja insbesondere das gewerkschaftliche Engagement um Arbeitsbedingungen und - für den Vortrag sowie die Reihe von besonderer Bedeutung - den Konflikt um Arbeitszeiten im Fokus ihrer Forschungen. Dieser Fokus kam auch in der Veranstaltung zur Geltung.

Besonders der gewerkschaftliche Kampf um die Gestaltung der Arbeitszeit ist keine neue Erscheinung, sondern ein zentraler Grund der Entstehung der Arbeitnehmervertretungen. Darüber hinaus ist die Frage nach der Arbeitszeit zentral, wenn es um die persönliche Freiheit geht. Denn schließlich stellt die Begrenzung der Arbeitszeit eine Eingrenzung der unternehmerischen Verfügbarkeit, bezüglich des Lebens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dar. Die Verfügungsgewalt der Unternehmen kann ohne feste Arbeitszeiten entsprechend ausufern.

In der aktuellen Zeit finden weiterhin Veränderungen der Arbeitszeit statt. Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit geht nach Meinung von Prof. Mayer-Ahuja zurück. Allerdings ist anzumerken, dass die Teilzeittätigkeiten zunehmen. Darüber hinaus muss zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit differenziert werden. Während erstere größtenteils reduziert wurde, so scheint die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zuzunehmen. Gerade Deutschland führt bei der un-dokumentierten Mehrarbeit in Europa.

Die Corona-Pandemie hat hier weitere Entwicklungen bei „systemrelevanten“ Tätigkeiten eingeleitet, welche eine zeitliche Mehrbelastung mit sich gebracht haben.
Diese Entwicklungen stehen konträr zu den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hochqualifizierte wünschen sich eine Verringerung der Arbeitsdauer, während Teilzeitbeschäftigte und Minijobber eine Verlängerung vorziehen würden. Die „kurze Vollzeit“ erscheint hier als Idealvorstellung.

Diese Entwicklungen haben Konsequenzen für die kollektive Interessenvertretung, die zunächst einmal nur Zugriff auf die vertraglichen Arbeitszeiten aushandeln kann. Gerade die sogenannten Vertrauensarbeitszeiten führen dazu, dass Betriebsräte keinen direkten, realen Einfluss auf die Zeiten haben. Zugleich kommt es zu einer „Zersplitterung der Arbeitszeitpolitik“, wie Prof. Mayer-Ahuja festhält. Auch das Geschlecht spielt eine Rolle bei dieser Entwicklung, so arbeiten Männer tendenziell überlang und Frauen in Teilzeittätigkeiten.

Die Intensivierung der Arbeitszeit bleibt nach wie vor eine Prämisse unternehmerischen Handelns, jedoch führt diese bei Hochqualifizierten zu längeren und verdichteten Arbeitstagen. Ebenso haben einzuhaltende Zielvorgaben, die technologische Entwicklung (Beispiel des „mobilen Arbeitens“) und die Digitalisierung Einfluss auf die Entwicklungen der Arbeitswelt. Es ergibt sich hierbei die Problematik durch die individuelle Gestaltung des Arbeitstages, welche zu der Situation führt, dass Betriebsräte „gegen“ die Beschäftigten eine Begrenzung der Arbeitszeit umsetzen müssen.

Über die eigentliche Phase des Arbeitens müssen ebenso Reproduktionsphasen im Blick behalten werden. Aus unternehmerischer Perspektive ist diese für den Erhalt der Arbeitskraft zentral, doch für Arbeitnehmerseite bleibt sie wichtig, um „Arbeit ohne Ende“ und damit einhergehendes Burnout zu vermeiden. Zugleich findet seit den 90er Jahren eine Diskussion um die „Entgrenzung“ der Arbeit statt. Dringend wird diese Diskussion insbesondere durch den unternehmerischen Wunsch auf „den ganzen Menschen“ in seiner gesamten Zeit zugreifen zu können - je nach Bedarf. Von gesetzgebender Seite wurden jedoch Schranken vorgegeben, die diesen umfassenden Zugriff eingrenzen sollen. Die Diskussion um Arbeitszeiten bleibt damit ein für die gesamte Gesellschaft relevantes Thema.

Allerdings gestaltet auch die sogenannte „doppelte Subjektivierung“ das Feld unübersichtlich. Während die Beschäftigten sich eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatzeit wünschen, forcieren Unternehmen den bereits beschriebenen Zugriff auf den „ganzen Menschen“. Es kommt zu einer Rationalisierung der Privatsphäre und häufig zu einer Veränderung der Unternehmenskultur mit dem Ziel auf der Arbeit einen Rahmen für Reproduktion zu schaffen, statt für bessere Rahmenbedingungen für mehr Reproduktionszeit und mehr Privatzeit zu sorgen.

Die Individualisierung bezüglich der Arbeitszeiten erscheint ebenfalls äußerst problematisch, da die scheinbar freie Wahl der Zeitgestaltung verschiedensten Umständen ausgeliefert ist. Zeitsouveränität scheint auf individueller Basis nicht machbar zu sein. Geschlechterrollen, unternehmerische Ziele und die Auftragslage gestalten die Zeit - weniger die tatsächlichen Wünsche auf Arbeitnehmerseite. Umfragen bestätigen die private Erschöpfung der Arbeitenden, welche das Bild von einer nur scheinbaren Zeit-Souveränität zeichnen.

Als mögliche Reaktion wurde die Arbeitszeitverkürzung diskutiert, welche allerdings von Unternehmerseite sehr umstritten ist und darüber hinaus zu einer starken Intensivierung der kürzeren Arbeitszeiten führen würden. Auch flexible Arbeitszeiten erscheinen nicht als Lösung, denn Vertrauensarbeitszeiten orientieren sich an Zielvorgaben und Teamvorgaben. Diese führen meist zu einer Ausweitung des Arbeitstages. Prof. Mayer-Ahuja zieht das Fazit, dass individuelle Lösungen häufig unzureichend und nicht wirklich frei sind. Daher gibt es keine Alternative zum gewerkschaftlichen Arbeitskampf und dem kollektiven Einsatz für faire Arbeitszeiten.

© Katja Deusser

Der (freie) Sonntag in der Diskussion

Vorträge in Frankfurt-Fechenheim und Lindenholzhausen

© Martin Mohr

Im Rahmen des Projektes Zeitkultur wurden auch zwei Vorträge vom Projektreferenten Sebastian Alt übernommen. Hier konnte er sich also nicht nur als Moderator, sondern als Referent einbringen - in Kontinuität zu seiner vorherigen Tätigkeit als KAB-Projektreferent.

Hierbei wurde das Projekt insbesondere von den Ortsvereinen der KAB Limburg in Fechenheim und Lindenholzhausen unterstützt. Durch die Kooperation mit Eva-Maria Wörner und Markus Hilfrich konnten hier zwei Vorträge durchgeführt werden, die ein Kernthema der KAB behandelten und in den Kontext des Projektes „Zeitkultur“ verortet wurden. Es ging vorrangig um das Thema von geschützten Sonn- und Feiertagen und den damit einhergehenden Diskussionen, wie sie insbesondere bei verkaufsoffenen Sonntagen auftreten und besonders von Städten, Kommunen, Medien, aber auch Gewerkschaften sowie Kirchen geführt werden.

Der freie Sonntag hat für Kirche, Gesellschaft und natürlich die KAB eine besondere Bedeutung. Die Vorträge versuchten die wichtigsten Aspekte an dieser Stelle abzudecken: Seine historische Entwicklung, seine religiöse Bedeutung, die Diskussionen und Entwicklungen der letzten Jahrzehnte und vor allem den gesellschaftlichen Stellenwert.

Was die theologische oder religiöse Ebene anbelangt, wurde der biblische Ursprung des Sabbats kurz erörtert. Verortet in den Zehn Geboten und der Schöpfungsgeschichte stellt der Sabbat eine Besonderheit der antiken Welt dar: Ein Tag, an dem nicht nur die Arbeit untersagt, sondern an dem ebenfalls verhindert wurde, dass Untergebene oder Natur dem Zugriff des Menschen ausgesetzt sind. Gerade im Kontext der antiken, orientalischen Welt könnte man diese Gebote als Beginn der Menschenrechte kennzeichnen - immerhin wurde selbst Knechten und Sklaven damit freie Zeit geschenkt. Problematisiert wurde jedoch die allzu strenge Auslegung des Sabbats, welche auch im Neuen Testament kritisiert wurde.

Die christliche Interpretation des freien Tages hat ebenfalls eine interessante und kulturell bedeutsame Entwicklung durchlaufen. Die frühen juden-christlichen Gemeinden hielten sich noch an das Sabbatgebot. Am Sonntag, dem Tag der Auferstehung, versammelte man sich zu Abendmahl/Eucharistie und Gebet, jedoch war es kein freier Tag. Dies veränderte sich erst mit der Gesetzgebung Konstantins, welcher den Sonntag zum freien Tag erklärte. In späteren Jahrhunderten wurde das Sonntagsgebot von kirchlicher Seite bestärkt, wie auch in der Gesetzgebung der mittelalterlichen Reiche - auch in bewusster Abgrenzung vom jüdischen Sabbat. Der Sonntag wurde trotz der Konflikte des konfessionellen Zeitalters beibehalten und geriet erst in Zeiten der Industrialisierung in Gefahr. Die Arbeitszeiten dehnten sich aus, nicht nur was die tägliche Arbeit anging, sondern ebenfalls in Bezug auf die Lebensarbeitszeit. Aufgrund dieser Entwicklungen kam es zum gewerkschaftlichen Kampf um die Arbeitszeit und schließlich, im Kaiserreich, wie auch in der Weimarer Republik und in der BRD, zum gesetzlich verankerten Sonntagsschutz, der in die jeweiligen Verfassungen Einzug erhielt.

In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis hin zum aktuellen Geschehen wurde der Sonntagsschutz immer wieder von verschiedenen Seiten kritisiert. Gründe hierfür sind beispielsweise die Globalisierung, die hierzulande geschützte Zeiten nicht berücksichtigen kann, oder die vonseiten der Wirtschaft geforderte Flexibilisierung, die auch Ladenöffnungs- und Arbeitszeiten betrifft.

In der aktuellen Zeit stellten die Corona-Pandemie und die technologische Entwicklung (Homeoffice bei der Entwicklung der Arbeitszeiten, Einkaufsläden ohne Personal) Herausforderungen dar, welche immer noch in der Diskussion bleiben. Bei dieser Gelegenheit wurde auch erklärt, weshalb es häufig zu rechtlichen Streitigkeiten bei sogenannten „verkaufsoffenen Sonntagen“ kommt.

Die besondere Bedeutung des Sonntags, die dieser Entwicklung ein Stück weit entgegensteht, erschließt sich einerseits aus der religiösen Bedeutung, zum anderen aber auch aus der gesellschaftlichen Bedeutung. Religiös betrachtet ist es eine „Gnade“, einen Tag frei zu haben und diese Freiheit garantiert zu bekommen. Es ist außerdem ein bewusster Widerspruch gegen die Leistungsgesellschaft und ihre Ansprüche. Diese wird durch den Sonntag auf die Werktage begrenzt und wird dadurch nicht der Gefahr ausgeliefert, auszuufern.

Gesellschaftlich betrachtet ist die gemeinsame Freizeit Voraussetzung für Aktivitäten und die Gestaltung des Lebens mit der Familie, Freunden und anderen Gemeinschaften - gerade auch Vereinen und politischen Organisationen, die diesen Zeitrahmen benötigen, um überhaupt aktiv zu sein. Äußerste Relevanz hat der Sonntag für die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung und die Gewerkschaften.

Die Diskussionen fanden nicht nur nach dem Vortrag, sondern - in Abstimmung mit dem Referenten - auch teilweise währenddessen statt. Zu erwarten war es, dass gerade die Teilnehmenden aus den Reihen der KAB die klassische Rolle des freien Sonntags zu schätzen wussten. Zu erwähnen ist aber, dass nicht nur allgemeine Argumente ausgetauscht, sondern stattdessen auch persönliche Erfahrungen berichtet wurden. Gerade wenn der Sonntag durch Arbeit besetzt wurde, fehlte die gemeinsame Zeit für Familie und private Aktivitäten. Hier konnten die Teilnehmenden aus ihrer eigenen, nicht immer einfachen Erfahrung berichten und damit ein recht starkes Zeugnis für den Sonntagsschutz abliefern.

Beide Vorträge waren unterhaltsam und für Teilnehmende und den Referenten äußerst aufschlussreich. Gerade vom freien und ungebundenen Meinungsaustausch konnten alle Beteiligten neue Impulse erfahren und mitnehmen.

© Horst Gobrecht

„Time is honey“

Ein Vortragsabend mit Jonas Geissler

© Nils Schwarz

Am 15.10.22 stieß der Unternehmensberater, Autor und Zeitexperte Jonas Geissler zum Projekt Zeitkultur hinzu, um in einem spannenden und überaus anschaulichen Vortrag das Thema Zeit zu behandeln und zu problematisieren. Den Rahmen gab eine digitale Veranstaltung in kleiner, jedoch aufmerksamer Runde vor.

Besonders relevant ist, dass Geissler zeigen konnte, wie sich unser Empfinden von Zeit grundlegend verändert hat.

Während in früheren Epochen die Natur das Zeitempfinden und damit den Alltag der Menschen bestimmt hat, wurde durch die Einführung der Uhr ein neuer Umgang der Zeit geschaffen. Ursprünglich in einem Kloster zur Ermittlung der Stundengebete entworfen, wurde diese Erfindung bald in der ganzen damaligen spätmittelalterlichen-neuzeitlichen Welt verbreitet. Schnell wurde begriffen, welches Potential in dieser Erfindung liegt - die „Zeit ist Geld“ - Einstellung nahm hier ihren Anfang. Wie Geissler illustrierte, war die Uhr und die neue, genaue Erfassung der Zeit zentral für weitere Erfindungen und für die Entwicklung der industriellen Revolution. Mit der Uhr kam ein neues Muster in die Welt. Keine natürlichen Abfolgen von Zeit mussten mehr berücksichtigt werden. „Rhythmische Systeme“ wurden „vertaktet“, was durchaus mit für den modernen Wohlstand gesorgt hat. Mit der strikteren Messung der Zeit wurde auch die allgemeine technische Beschleunigung eingeleitet und bestärkt. Wie Geissler aufzeigte, wurde diese Entwicklung insbesondere durch die Industrialisierung auch prägend für die Kultur.

Der Mensch und seine Lebensphasen wurden stärker „vertaktet“, d.h. sein Leben musste sich der Uhr anpassen und weniger den natürlichen Umständen. Das „Mindset“ änderte sich und damit die Produktivität. Irgendwann - gerade in Folge der modernen Kommunikationstechnik - geraten bestimmte Prozesse an ihre Grenzen.

Informationen könnten nicht viel schneller ausgetauscht werden. Damit kommt man zu einer Gleichzeitigkeit von Aufgaben. Das Homeoffice ist hier das von Geissler genannte Beispiel für zeitliche „Verdichtung“. Moderne Kommunikationsmittel, wie das Smartphone, ermöglichen diese Verdichtung, da es viele verschiedene Anwendungen miteinander verbindet.

Schließlich entsteht das Gefühl der „Zeitknappheit“, doch die Zeit an sich kann nicht knapp werden. Tatsächlich sind es die mit der Beschleunigung einhergehenden Erwartungshaltungen. Es ist möglich durch die neuen Medien immer erreichbar zu sein, doch stellt sich die Frage, ob dies wirklich sinnvoll ist. Ähnlich muss die Frage gestellt werden, ob die mannigfaltigen Möglichkeiten, die der Mensch hat, durch ihn selbst begrenzt werden müssten. Es bräuchte ein „rechtes Maß“ für die Aktivitäten mit denen die Zeit gefüllt würde.

Zeitknappheit ist aber auch „attraktiv“: die Person, die Freizeit hat, scheint „zu viel“ Zeit zu haben. Ein gutes Mitglied der Gesellschaft sollte am besten wohl gar keine Zeit haben, wie Geissler kritisch bemerkt. Man muss den erlebten Stress auch darstellen. Zeit ist also sozial bedeutsam. Sie regelt Zugehörigkeit in Unternehmen und Gesellschaft. Zeit kann ebenso abgrenzen.

Der von der Technischen Universität Berlin erforschte „Rebound-Effekt“ illustriert die „Verdichtung der Zeit“. Zeit wird „effizienter“ genutzt durch verschiedene technische oder organisatorische Neuerungen. Diese nun freigewordene Zeit wird jedoch nicht für freie Zeit genutzt, sondern wird wiederum gefüllt. Man kann mehr Aktivität in gleicher Zeit ausführen. Konsum und Ressourcenverbrauch werden gesteigert. Dennoch gibt es für den Einzelnen und für Organisationen durchaus die Möglichkeit Zeit nicht immer gleich effektiv zu füllen.

Es gibt viele problematische Folgen: Entfremdung, der Verlust von Regenerations- und Mußezeiten, Verlust des gesunden Rhythmus. Doch natürlich hat diese Beschleunigung darüber hinaus ökologische Konsequenzen.

Es stellt sich natürlich die Frage, welche Lösungsmöglichkeiten hier bestehen. Für Geissler gibt es zwei Ebenen - eine individuelle und eine organisatorische.

Für das Individuum geht es um das Bewusstsein von „Zeitkompetenz“. Zeit sollte nicht nur unter dem Imperativ der Beschleunigung betrachtet werden. Stress ist auch das Resultat von Selbstorganisationsmustern. Die Frage, ob die zur Schau gestellte „Zeitknappheit“ wirklich notwendig ist, muss sich auf individueller Ebene gestellt werden. Andere Regeln, Strategien und Organisationsformen können gegen Stress, scheinbare Zeitknappheit und damit zusammenhängende Probleme helfen.

Für Unternehmen stellen sich andere Fragen: Welche Strukturen und Arbeitsabläufe führen zu dieser Zeitknappheit und wie kann diese behoben werden? An dieser Stelle geht es um analytische Vorgehensweisen, welche die Arbeitsprozesse der Unternehmen auf diesen Aspekt hin untersuchen. Natürlich ist es auch klar, dass nicht jedes Unternehmen diese Probleme lösen kann. Die hier genannten Vorschläge sind allgemein und natürlich nicht für jede Branche geeignet, wie Geissler festhält.

Verschiedene weitere Lösungen, wie beispielsweise die Idee der Gemeinwohlökonomie und andere alternative Konzepte, wurden von Geissler vorgestellt. Wichtig ist, dass die angesprochene Vertaktung möglichst aufgelöst und ein natürlicher, persönlicher Rhythmus geschaffen wird. Wichtig sind auch eigene Begrenzungen, um nicht wieder in eine überfordernde Beschleunigung zu kommen, in der die anfallenden Aufgaben dennoch nicht gelöst werden können („rasender Stillstand“). Selbstschutz ist hier ein essenzielles Stichwort.

© Jordan Benton (pexels)

Die Zeit gehört uns!

Vortrag und Diskussion mit Friedhelm Hengsbach SJ

© KEB Hessen

Am 03.12.22 wurde ein Vortrag mit anschließender Diskussion mit Friedhelm Hengsbach gestaltet. Friedhelm Hengsbach ist ein überaus bekannter Theologe, Philosoph und Wirtschaftswissenschaftler, der vielen gerade sozialethisch Interessierten bekannt sein dürfte.

Rainer Petrak und Martin Mohr waren dankenswerterweise am Format einer „Talk-Runde“, die auf YouTube übertragen wurde, beteiligt. Beide sind ehren- sowie hauptamtlich aktiv in Kirche, KAB und Sonntagsallianz und konnten somit wichtige Beiträge und Gedanken in die Diskussion mit einbringen.

Für Friedhelm Hengsbach ist die Beschäftigung mit der gespürten, gesellschaftlichen Beschleunigung oder eher dem „Imperativ der Beschleunigung“ zentral.

Hengsbach beschreibt mit seiner Metapher der „Kaskade“ die Ursache und die Wirkungsweise der scheinbaren Beschleunigung. Der Ausgang ist im Finanzkapitalismus zu finden, der stark von der technologischen Entwicklung verändert wurde. Während in früheren Zeiten ein gewöhnlicher Händler an der Börse vielleicht vier Aufträge in einer Minute abhandeln konnte, so vermag der neue technische, automatisierte Handel dies im Bruchteil einer Sekunde zu leisten.

Die Realwirtschaft wird überdies stark von der Finanzwirtschaft geprägt. Kennzeichnend ist die Bedeutung des „Shareholder Value“, der Wert den das Unternehmen für die Anteilseigner hat, die wiederum der „Arena“ des Finanzmarktes anheim sind. Diese Kennzahl gewinnt an Bedeutung und schließlich wird damit die Beschleunigung des Finanzmarktes relevant für die Realwirtschaft, wenn auch in geringere Ausmaße.

Als dritte Stufe der „Kaskade“ werden die Regierungen genannt und an vierter Stelle schließlich die Privathaushalte.

Der Diagnose der wirtschaftlichen Entwicklung und der kritischen Sicht auf den Finanzkapitalismus konnten sich auch die weiteren Teilnehmenden anschließen, doch mit dem nächsten Aspekt des Vortrags, wurde es komplexer und umstrittener. So wurde nicht nur die wirtschaftliche Beschleunigung und der Finanzkapitalismus behandelt, sondern auch der Begriff der Zeit. Natürlich muss – wenn die Rede von Beschleunigung ist – ein Begriff von Zeit geklärt sein, jedoch ist es nicht wirklich einfach diesen festzumachen. Hengsbach unternahm einen kurzen Exkurs zu verschiedenen Denkern, die versucht haben, Zeit zu bestimmen, doch für ihn ist Zeit etwas, das der Handelnde erlebt oder sogar gestaltet. Alle anderen Bestimmungen von Zeit sind nur Aneinanderreihungen von Subjektiven, die eigentlich nichtssagend sind. Ohne Handlung – wobei an dieser Stelle diskutiert wurde, ob das Wahrnehmen bereits eine Handlung ist – existiert für Hengsbach keine Zeit. Diese Definition von Zeit war in dieser Runde umstritten; immerhin kann Zeit vielleicht auch erlebt werden. Zugleich wurde darüber debattiert, was wir eigentlich mit dem Begriff der Gegenwart bezeichnen. Verschiedene Perspektiven auf die Zeit wurden ausgetauscht und diskutiert. Dass Handeln jedoch zur Definition der Zeit nach Hengsbach gehört, verwundert nicht. Immerhin bezieht er diesen Teil über die Zeit in seine kritische Diagnose der kapitalistisch geprägten Gesellschaft mit ein. Zeit wird dann interessant, wenn sie für den Handelnden wichtig ist, wenn sie darüber hinaus Menschen beeinflusst. Zeit ist primär soziale Zeit.

Auch bei den Beurteilungen von gesellschaftlichen Entwicklungen kann sich der Mensch nicht einfach als Beobachter verstehen, sondern ist vielmehr bereits an den Handlungen beteiligt.
Friedhelm Hengsbach kehrte thematisch wieder zurück zu den wirtschaftlichen und auf die Erwerbsarbeit bezogenen Themen. In einem kurzen historischen Rückblick konnte Hengsbach die einschneidenden, aber auch befreienden Aspekte der Industrialisierung und der Veränderungen der Arbeitswelt darstellen. Aus dieser Form der Befreiung wurde eine gesteigerte Produktivität und hier entsteht ein neuer Zwang: Aus einer Steigerung der Produktivität wurde wirtschaftliches Wachstum, worauf ein Wachstumszwang entstand, der immer noch maßgeblich ist.

Dennoch existieren nicht nur negative Tendenzen in Bezug auf die Zeit. Es gibt Arbeitende, die eigenständig tätig sind und sich die Zeit einteilen können. Diese zunächst positiv klingende Entwicklung hat wiederum problematische, ambivalente Folgen. Für „WissenarbeiterInnen“, die sich durch deren Kompetenz gegenüber den Unternehmen, in Bezug auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit, durchsetzen konnten, ist es zunächst einmal eine gewisse Freiheit. Zugleich entsteht jedoch ein Gegensatz zu anderen Arbeitenden, die in einem klassischen Arbeitsverhältnis stehen.

In einer Abschlussdiskussion ging insbesondere Martin Mohr noch einmal auf die Rolle der Finanzmärkte ein. Die von Friedhelm Hengsbach beschriebene Beschleunigung über die Finanzmärkte und die kritische Sichtweise auf diese Art des Kapitalismus müsste viel stärker und viel öffentlicher thematisiert werden. Denn die Zeit „gehört“ nur uns allen, wenn alle an der Diskussion beteiligt sind - nicht nur einige wenige.
Friedhelm Hengsbach konnte seine ökonomische und ethische Expertise einbringen, doch mit den anderen Diskussionspartnern hatte er ebenfalls in der Thematik bewanderte Teilnehmer, die den Abend äußerst informativ und unterhaltsam gestalteten.

© KEB Hessen

Zukunft der Arbeits- und Freizeit – Zwischen Selbstverwirklichung, Entgrenzung und Erschöpfung

Eine Abendveranstaltung mit Greta Wagner

Am 13.12.22 um 19:00 Uhr fand durch die Vermittlung und Organisation der Katholischen Akademie Fulda ein Vortrags- und Diskussionsabend im Bonifatiushaus Fulda statt.

Mit Dr. Greta Wagner konnten eine bedeutende Vertreterin der aktuellen Arbeitssoziologie eingebunden werden. Nach ihrem Studium in Berlin und Frankfurt promovierte sie an der Goethe Universität Frankfurt am Main mit einer Arbeit zum Thema Neuroenhancement und arbeitete währenddessen als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Später war sie am Institut für Sozialforschung (ebenfalls Frankfurt) tätig und vertrat die Professur an der Universität Luzern. Aktuell vertritt sie die Professur für Allgemeine Soziologie an der TU Darmstadt.

Der Einstieg in die Veranstaltung wurde eingeleitet mit einer Collage an Bildern, die auf unterschiedliche Arten das Thema Homeoffice behandelte. Hier wurde vor allem die scheinbare Vereinbarkeit, aber auch Vereinsamung und Belastung dieser Arbeitsweise aufgezeigt. Der Vortrag selbst hatte drei unterschiedliche Schwerpunktsetzungen: „Burnout“, „Wandel der Arbeitswelt“ und „Umgang mit Entgrenzung und Erschöpfung“.

Zum Einstieg gibt Greta Wagner hier einen Einblick in Kriterien, die zur Bestimmung von Burnouts genutzt werden. Burnout zeigt sich somit durch „körperliche und emotionale Erschöpfung“, Zynismus und Gefühle der „Wirkungslosigkeit“ sowie der Unzufriedenheit mit der eigenen Leistung.

Im Gegensatz zum Bild einer „Manager-Krankheit“ ist es äußerst interessant festzuhalten, dass Burnout zunächst in sozialen Berufen auftrat, d.h. in Berufsbildern, die mit einem hohen Berufsethos und entsprechenden Erwartungen verbunden sind. Diese Erwartungen schienen sich allerdings nicht zu erfüllen, was dann wiederum zu Enttäuschungen führte.

Durch Zuhilfenahme verschiedener Definitionen zeigt Wagner, dass die Momente der Enttäuschung und das Gefühl der Überforderung maßgeblich sind beim Auftreten von Burnouts. Natürlich erscheint dies erst einmal sehr gegensätzlich und lässt auf verschiedene Ursachen schließen, wie beispielsweise ein Mangel an Anerkennung, schlechtes Zeitmanagement und belastende Arbeitszeiten. Diese Erklärungsansätze sind nicht per se falsch, aber lassen die gesellschaftlichen Ursachen außen vor. Mit diesen gelangt Wagner zu ihrem zweiten Punkt: Dem Wandel der Arbeitswelt.

Hier spricht Wagner von einem Transformationsproblem. Während in früheren Zeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für eine gewisse Anzahl von Stunden bezahlt wurden, wird nun vermehrt die Arbeitsleistung als Maßstab gesetzt. Es gibt Zielvereinbarungen, statt Zeitvereinbarungen. Damit geht eine eigenständige Einteilung der Zeit einher, welche aber auf Arbeitnehmerseite geleistet werden muss und nicht mehr vom Betrieb vorgegeben wird.

Dies führt zu einer stärkeren Subjektivierung der Arbeit: Auf der Arbeitnehmerseite kommen gestiegene Ansprüche auf Mitbestimmung und Selbstentfaltung in der Arbeit auf, während das Management der Unternehmen auch die Fähigkeit der Selbststeuerung der Mitarbeitenden nutzbar machen will. Die Gefahr hierbei besteht darin, dass „Selbstverwirklichungsansprüche“ ausgebeutet werden können.

Schließlich kam auch die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit zur Sprache. Gerade Vertrauensarbeitszeiten und die Subjektivierung der Arbeit können zu Problemen führen. Es kommt vermehrt zu Grenzüberschreitungen oder dem Gefühl vom Verlust der Freizeit, wie Wagner mit einigen Beispielen beschreiben konnte.

Zugleich gibt es eine auftretende Gegenbewegung, die sich häufig in Literatur oder anderen Formen von Ratgebern zeigt. Wagner spricht hier von der „mindfulness“-Literatur. Doch diese richtet sich vor allem an das Individuum. Das wiederum bedeutet, dass sich Betriebe in ihrer Organisation nicht umstellen müssen. Die Probleme und damit die Verantwortung werden sozusagen auf die individuelle Ebene verlagert. Auf dieser Ebene gibt es tatsächlich einen Trend: Das so bezeichnete „Qiet quitting“, was mit „Dienst nach Vorschrift“ beschrieben werden könnte.

Anschließend stellte Wagner zwei Fragen zur Diskussion: „Welchen Umgang mit Erschöpfung und arbeits-bedingter Überforderung beobachten Sie in ihrem Umfeld?“ und „Welche Veränderungen könnten sich ergeben, wenn mehr Menschen sich weigern, über die im Vertrag festgelegten Aufgaben hinaus zu arbeiten?“

Bezüglich der beiden Fragen wurden verschiedene Punkte benannt. So ist zum einen festzuhalten, dass es in verschiedenen Berufsgruppen verschiedene Entwicklungen gibt. Die Transformation der Arbeit ist nicht in jeder Branche gleich. Zum anderen gibt es durchaus noch Schichtarbeit, bei der Unternehmen feste Arbeitszeiten vorgeben und in den Zielvorgaben nicht dieselbe Relevanz haben, jedoch gibt es natürlich viele Berufsgruppen, in denen die eigentlichen Arbeitszeiten nicht wirklich relevant sind – an dieser Stelle trifft der Begriff der Transformation durchaus vollends zu. Dennoch gibt es bei beiden Formen der Arbeit Erschöpfungserscheinungen, die auf Arbeitnehmerseite auftauchen können. Schichtarbeit, ob nun in Industrie oder in Pflege bzw. Gesundheitswesen, bringt besondere Belastungen mit sich, die durchaus zu einem Burnout führen können. Zugleich können in Arbeitskontexten, die von flexiblen Zeiten geprägt sind, psychische Probleme auftreten. Somit bedeutet dies allerdings, dass Burnout weder nur ein Problem für die Management-Ebene ist noch dass es ein rein subjektives, individuelles Problem darstellt.

Was die zweite Frage und die Arbeit „nach Vorschrift“ angeht, so kann festgehalten werden, dass es hier noch stärker auf den Kontext ankommt. Wie Dr. Wagner festhielt, wäre es äusserst fragwürdig, wenn ein Herzchirurg nur das Mindeste leiste. Es verhält sich allerdings ähnlich mit anderen Berufen im Gesundheitswesen oder in den Kontexten sozialer Arbeit, denn diese leben vom Engagement der hier Arbeitenden, was natürlich zugleich eine gewisse Gefahr des Burnouts mit sich bringt. Hier wäre eine Supervision wohl eine sinnvolle Maßnahme, wie auch in die Debatte eingebracht wurde.

Das Veranstaltungsformat führte zu einer sehr anregenden Diskussion und viele Teilnehmenden konnten hier ihre Gedankengänge, Beobachtungen und Meinungen kundtun.

© KEB Hessen

Die Menschlichkeit der Muße

von Holger Zaborowski

© Universität Erfurt

I. Der fremde Klang der Muße

Es gibt Worte, die aus einer fernen, längst vergangenen Zeit ins Heute sprechen. Ihr Klang mag vergangene Zeit ins Heute sprechen. Ihr Klang mag immer noch vertraut sein. Ihre Bedeutung hat sich oft schon verloren. Selten begegnen einem solche Worte in der gesprochenen Sprache. Manche von ihnen überleben nur in stehenden Wendungen oder als Teil anderer Worte. Gelegentlich verwendet man sie noch in ironischer Gebrochenheit, so, als seien sie dann weniger befremdlich oder peinlich. Irgendwann, so scheint es, werden sie ganz verschwinden und nur noch für Lexikographen und Liebhaber archaischer Sprachspielereien von Interesse sein. Kurze Einträge in Wörterbüchern oder alte Schriften werden noch an sie erinnern. „Muße“ gehört zu diesen langsam verschwindenden Worten. Man weiß noch, was eine „Mußestunde“ ist oder eine Idee, die man „müßig“ nennt. Aber die „Muße“ selbst? Vielleicht ist heute der oft gescholtene Müßiggang oder der mild belächelte Müßiggänger bekannter als das, worin dieser sich ergeht. Wird doch einmal von Muße gesprochen, so gerät man ins Nachdenken. Was ist mit diesem Wort gemeint? Bereits das lange „u“ lässt verweilen. Lässt es einen nicht ganz langsam ausatmen und zur Ruhe kommen? Eröffnet schon der Klang einen ersten Zugang zur Bedeutung? Ein recht kurzes Wort mit einer ihm eigenen Ausdehnung, Intensität und Tiefe. Was erschließt sich, wenn man sich Zeit nimmt, um noch länger über dieses Wort und seine Bedeutungen nachzudenken? Schnell ist man bei jener Zeit, die man für sich selbst hat und die, alles andere als eine Zeit des faulen Nichtstuns, man mit Handlungen füllt, die um ihrer selbst willen getan werden: ein Gespräch mit Freunden, die Lektüre eines Buches, das Verfassen eines Gedichtes, das versunkene Gebet, die Betrachtung der Natur, das selbstvergessene Spiel, das Musizieren, Malen oder Meditieren um seiner selbst willen oder körperliche Bewegung ohne ein externes Ziel. Die Liste ließe sich leicht weiterführen. Vielleicht wird man sogar feststellen, dass einem die Muße doch nicht so fremd ist, wie man zunächst annahm. War man nicht immer schon ein anonymer Mußefreund? Noch etwas anderes könnte sich bei diesem Nachdenken zeigen, etwas, das manchen alten, fremd gewordenen Worten eigen ist. Manchmal sind sie nämlich etwas anderes als bloße Worte, die in einem bestimmten Kontext eine klar definierbare Bedeutung haben. Sie sind nicht einfach Mittel, die man nutzt, um etwas zu bezeichnen. Dann könnten sie ja in der Tat leicht durch ein anderes Wort ersetzt werden oder, wenn jene Sache, auf die sie verweisen, keine Rolle mehr spielt, tatsächlich aus der lebendigen Sprache aussortiert oder sogar langsam mit einer anderen Bedeutung belegt werden. Mit der „Muße“, so scheint es, verhält es sich anders.

Denn in diesem Wort eröffnet sich eine ganze Welt – nicht einfach eine bestimmte Sicht, die Menschen auf die Welt hätten, sondern ein Horizont, innerhalb dessen sich den Menschen die Dinge der Welt zeigen, ein Rahmen, der allem, was ist, allererst Bedeutung und Sinn gibt. „Muße“ ist eines jener Grundworte, auf denen eine Epoche oder Kultur steht. Mit dem Wort verschwindet daher nicht einfach eine Sache, irgendein Aspekt der Wirklichkeit, sondern ein Licht, das auf alles, das ist, durch dieses Wort geworfen wird. Menschliches Leben vollzieht sich nämlich dort, wo von Muße nicht nur gesprochen wird, sondern wo mußevoll gelebt wird, anders. Unter dem Vorzeichen der Muße bedeuten der Alltag oder die Arbeit, die Natur oder die Kunst etwas ganz anderes als dort, wo man die Muße gar nicht mehr kennt. Verschwindet Muße, stirbt daher mit dem Worte eine ganze Welt. Doch wenn man dieses fremd gewordene Grundwort zunächst zaghaft, dann vielleicht immer mutiger neu zum Klingen bringt, kann diese Welt wieder zu neuem Leben erwachen – und alles, was sich an ihre Stelle gesetzt hat, in Frage stellen. Welche heute so fremde Welt eröffnet sich also in der „Muße“?

II. Die tiefe Menschlichkeit der Muße

Kein Leben ohne die Mühen der Arbeit. Das ist ein trivialer Satz. Menschen müssen etwas tun, allein schon um die Grundbedürfnisse ihrer Existenz zu befriedigen: um sich zu ernähren, um sich zu kleiden oder um ein Obdach zu haben und sich vor Unwettern oder anderen Gefahren zu schützen. Arbeit ist nicht nur existenziell notwendig. Sie erschafft auch jenes, was über das Lebensnotwendige hinausgeht. Sie erzeugt Gemeinschaft unter Menschen und macht Freude.

Voller innerer Zufriedenheit kann man auf ein Tagewerk zurückschauen. Man kann sich auch in einem Urlaub wieder auf die Arbeit freuen. Denn Arbeit eröffnet eine wichtige Sinndimension menschlicher Existenz. Das erfahren oft sehr schmerzhaft jene Menschen, die arbeitslos geworden sind. Ihnen fehlt nicht nur etwas Materielles, wenn sie keine Arbeit mehr haben, sondern auch etwas Immaterielles: die Befriedigung durch gelungene Arbeit oder auch der Respekt und das Ansehen, das arbeitende Menschen genießen.

Insbesondere das Judentum und das Christentum haben im Vergleich zur griechischen und römischen Antike die arbeitende Tätigkeit enorm aufgewertet und mit einer positiven Bedeutung versehen. Wer arbeitet und etwas schafft, folgt dem schöpferischen Tun Gottes und hat an ihm teil. Doch hat gerade diese Tradition auch die Arbeit mit der Muße verbunden und das Ideal in einem Wechselspiel von beiden erblickt. Dabei konnte sie sich nicht nur auf Gottes Ruhe nach dem Schöpfungshandeln berufen, sondern auch auf die antike Hochschätzung des interesselosen bios theoretikos, der schauenden oder betrachtenden Lebensweise, die ihre Fortführung im kontemplativen Leben der christlichen Orden fand.

Aus dieser Tradition spricht aber auch eine tiefe Menschlichkeit: Muße ist der Gegenpol zur Arbeit. Man arbeitet entweder – oder ergeht sich in Muße. Man kann daher nicht mußevoll arbeiten oder arbeitsam Muße üben. Im Vollzug der Existenz muss man beides miteinander in ein ausgewogenes Verhältnis setzen. Genauso, wie es naiv wäre, einer Welt der Muße ohne Arbeit das Wort zu sprechen, wäre es gefährlich, nur noch die Arbeit zu sehen und die Muße für verzichtbar zu erachten. Denn ohne Muße verkümmert der Mensch. Vielleicht verrichtet er fleißig seine Aufgaben. Ja, es mag ihm materiell gut gehen. Angesichts seines Erfolgs oder seines Wohlstands kann er auch zufrieden sein und sich wohl fühlen. Aber ist er dann je bei sich? Und kann er dann je als er selbst bei einem anderen sein? Erlebt er jemals wirkliches Glück? Eröffnen sich ihm jene Dimensionen, die ihn Sinn erfahren lassen? Immer unter dem Diktat der Produktivität zu stehen, nimmt dem Menschen seine Würde. Er lebt dann noch nicht einmal wie ein Tier, das weder wirkliche Arbeit noch echte Muße kennt. Das Leben der Tiere spielt sich nämlich in ganz anderen Kategorien ab, von denen Menschen nur ansatzweise eine Ahnung haben können.

Wenn jemand auf sein Leben zurückblickt – sei es ein junger Mensch oder ein älterer Mensch, der lebenssatt dem Tod entgegengeht –, so sind es vor allem Mußestunden, an die er sich erinnert. Und die Hoffnungen, die ein Mensch für die Zukunft hat, richten sich nicht selten auf Momente der Muße. Kein Mensch möchte immer nur etwas bewirken müssen. Erst in der Spannung von Arbeit und Muße kann menschliches Leben gelingen.

Zeitkultur – Eine Aufgabe unserer Zeit

Wie insbesondere von Herrn Geissler illustriert, ist das Reflektieren über unser Verhältnis zur Zeit vor allem ein Phänomen „unserer Zeit“ und die Veranstaltungen dieses Projektes konnten verschiedene Perspektiven hierzu einnehmen. Dass die Veränderung der Arbeitswelt einen so prominenten Platz dabei einnimmt, war durchaus zu erwarten. Sie ist allerdings auch wesentlich einfacher zu erforschen und zu thematisieren. Die von Holger Zaborowski beschriebene Muße ist hingegen etwas sehr Individuelles, schwer Greifbares. Gerade dies macht sie zu einem so wertvollen Gut und das, obwohl sie sich durch ihre scheinbare „Sinnlosigkeit“ auszeichnet.

Wir sind „schneller“ geworden durch Jahrhunderte technologischer und wirtschaftlicher Entwicklung. Eine Entwicklung, die positive und negative Seiten hat. Flexibilität kann wertvoll und dennoch überfordernd sein. Sie kann zu besser verbrachter Zeit, aber auch Burnout führen. Zeitliche Veränderungen können Einsamkeit, aber auch Geselligkeit herbeiführen. Dieses Projekt ist ein Beitrag zur Anregung und Sensibilisierung von Meinungsbildung. Diese Aufgabe bleibt (nicht nur) für die beteiligten Partner bestehen.

Die Möglichkeiten der eigenen Person müssen bewusst werden, damit die eigene Zeit gestaltet und die Zeit der anderen geschützt werden kann. Die Gestaltung der eigenen Frei- und Arbeitszeit darf das politische, ehrenamtliche oder gesellschaftliche Engagement nicht ausschließen. Die zu Beginn gestellten Fragen, wie die Zeit zu gestalten ist, haben eine individuelle und eine soziale Relevanz - ebenso die Frage nach Verkaufssonntagen, nach flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder anderen damit einhergehenden Veränderungen. Einige Situationen können von den Betroffenen nicht im eigenen beruflichen oder privaten Rahmen verändert werden, doch bleibt immer noch das politische Engagement, das hier möglicherweise einen Beitrag schaffen kann.

Die Projektreihe hat interessante Impulse geboten und Ressourcen geschaffen, von denen zukünftig gezehrt werden kann. Neben den äußerst kompetenten und engagierten Referentinnen und Referenten haben hierzu insbesondere die Teilnehmenden und die von ihnen erzeugte Diskussionskultur beigetragen.

© jeshoots.com

KATHOLISCHE
ERWACHSENENBILDUNG
HESSEN
KEB