

## Entgrenzte Arbeitszeit - Reflexive Alltagszeit Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers

(Rohtext des gleichlautenden Beitrags in Hildebrandt, E. (Hg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: edition sigma. Der Text ist nicht in jedem Detail identisch mit der veröffentlichten Fassung. Für Zitationen bitte immer das Original verwenden)

Zusammenfassung: Der Beitrag fragt mit besonderem Fokus auf die Dimension Zeit nach den Folgen flexibilisierter Arbeitsverhältnisse für betroffene Arbeitskräfte und ihre Lebensführung - genauer: es geht darum, welche Konsequenzen „neue Arbeitsformen“ für die gesellschaftliche *Qualität von Arbeitskraft* haben und wie sich dies möglicherweise in einer neuen *Qualität von Zeit* in der Gesellschaft niederschlägt. Wir greifen dazu auf Überlegungen zurück, daß als Konsequenz „entgrenzter“ Arbeitsverhältnisse langfristig ein neuer, individualisierter und verstärkt marktbezogener gesellschaftlicher Leittypus von Arbeitskraft entsteht: der „*Arbeitskraftunternehmer*“. Leitende *These* ist, daß der neue Typus von Arbeitskraft mit einer *Entgrenzung auch der gesellschaftlichen Zeitstrukturen* einhergeht: Bislang typische Zeitordnungen lösen sich in einem Maße auf, daß dies einer *Erosion der Alltagszeit* im bisher gewohnten Sinne nahekommt. Als Reaktion darauf muß alltägliche Zeit verstärkt aktiv und reflexiv kontrollierend gestaltet und dabei letztlich eine je *eigene Zeitordnung* entwickelt werden. Was dabei als Chance zu einer erhöhten Zeitsouveränität erscheint, ist jedoch primär eine drastisch steigende Anforderung an ein aktives *Zeithandeln*.

Der Aufsatz versteht sich als Hintergrundbeitrag zu den im Projektverbund durchgeführten Arbeitszeitstudien bei der Volkswagen AG aus der Perspektive des ehemaligen Münchener Projekts zur „Alltäglichen Lebensführung“. Dabei wird, mit Zuspitzung auf das Thema sozialer Zeit, näher auf die in den Untersuchungen an mehreren Stellen angesprochenen Fragen nach einem sich ändernden Verhältnis von „Arbeit“ und „Leben“ und der möglichen Entstehung einer „reflexiven Lebensführung“ eingegangen.

München/ Gießen 17.7.1999

## Inhalt

1. Die „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit als Teilaspekt eines weitreichenden Prozesses der Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit 5
  - 1.1 Ein Rückblick: die Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Bundesrepublik 5
  - 1.2 Die Entgrenzung der Arbeit 8
  
2. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers - ein neuer Leittypus von Arbeitskraft und sein Verhältnis zur temporalen Ordnung von „Arbeit“ und „Leben“ 13
  - 2.1. Der Hintergrund - Externalisierung betrieblicher Kontrolle und erweiterte Nutzung von Arbeitskraft 14
  - 2.2. Der Arbeitskraftunternehmer und seine Zeiten - drei Thesen 16
    - 2.2.1 Selbst-Kontrolle und neue Wertigkeit von Arbeitskraft - Arbeitskräfte als flexible Zeitmanager
      - (a) Arbeitszeitrahmen: Integration zeitlicher Instabilität
      - (b) Mikrozeit des Arbeitshandelns: flexibles Zeitgeschick
    - 2.2.2. Selbstökonomisierung von Arbeitskraft - individuelle Zeitökonomie und Ökonomisierung der individuellen Zeit
      - (a) Individuelle Zeitökonomie: forcierte Produktion und Vermarktung von Arbeitskraft auf Basis temporaler Mechanismen
      - (b) Ökonomisierung der individuellen Zeit: erweiterte ökonomische Bewertung und Verwertung der alltäglichen und biographischen Lebenszeit
    - 2.2.3 Selbstrationalisierung von Arbeitskraft und Verbetrieblichung der Lebensführung - Organisation und Reflexivität von Alltags- und Lebenszeit
  
3. Die Erosion der Zeit - es lebe die Zeit? Kontingenz von Zeit und reflexives Zeithandelns 38
  - 3.1. Kontingente Zeit - reflexives Zeithandeln 39
    - (a) Kontingenz der Zeit: Auflösung von Zeit?
    - (b) Reflexives Zeithandeln: eine neue Zeit über den Zeiten?
    - (c) die Gewinner: kunstvolle Zeitkultur
    - (d) die Verlierer: hilflose Zeitbastelei
  
- Literatur 49

Die in diesem Band mit verschiedenen Beiträgen repräsentierten Untersuchungen zur Einführung der 28,8 Stundenwoche bei der Volkswagen AG zeigen an vielen Stellen, daß der langfristig entscheidende soziale Effekt weniger die Verkürzung als eine sehr weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeiten und letztlich der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse insgesamt sein wird. Zugleich wird deutlich, daß daraus für viele der betroffenen Beschäftigten zwar zum Teil neue Optionen für ihren Alltag entstehen, im Vordergrund stehen aber - je nach Gruppe mehr oder weniger weitreichend - erheblich steigende Anforderungen an eine aktive Gestaltung des betrieblichen Handelns und privaten Lebens. Die Notwendigkeit, die Arbeit im Betrieb und insgesamt die Koordination von Berufstätigkeit und anderen Lebensbereichen gezielter als bisher organisieren zu müssen, hat die paradoxe Folge, daß ein Zugewinn an Gestaltbarkeit von Arbeit und Privatleben keineswegs pauschal zu einem autonomeren „eigenen Leben“ (Beck, s. z.B. Beck u.a. 1995) führt, sondern auch zum belastenden Gestaltungszwang werden kann.

Infolge solcher und anderer Veränderungen der Betriebs- und Arbeitsorganisation, bei denen flexible Arbeitszeiten eine herausragende Bedeutung haben, aber nur Teil einer umfassenderen Entwicklung sind, sind in den letzten Jahren in vielen Bereichen vielfältige neue Formen von Arbeit und Beschäftigung entstanden, die oft Assoziationen an vor- und frühmoderne Arbeitsverhältnisse wecken. Doch sind die scheinbar aus früheren Epochen bekannten Formen in vieler Hinsicht anders als etwa die Arbeits- und Lebensweise eines Tagelöhners in der Landwirtschaft, eines frühindustriellen Produktionsarbeiters mit extensiven Arbeitszeiten oder einer Heimarbeiterin in der Verlagsindustrie. Was die spezifische Qualität der Arbeit und damit verbunden der Lebensführung betroffener Arbeitskräfte in „neuen“ Arbeits- und Beschäftigungsformen ausmacht, genauer: welche Folgen daraus für die gesellschaftliche *Qualität von Arbeitskraft* hat, wollen wir mit Fokus auf die Dimension der *Zeit* in diesem Beitrag zeigen.

Wir greifen dazu die an anderer Stelle näher ausgeführte These auf, daß es als Konsequenz zunehmender, als „Entgrenzungen“ bezeichneter Flexibilisierungen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen auch zu einer tiefgreifenden Entgrenzung des betrieblichen Zugriffs auf Arbeitskraft und damit letztlich der generellen sozialen Verfassung von Arbeitskraft kommt.<sup>1</sup> Annahme ist, daß infolgedessen langfristig ein neuer, individualisierter und verstärkt marktbezogener Leittypus von Arbeitskraft in unserer Gesellschaft entsteht, der die bisher dominierende Form von Arbeitskraft (wir nennen sie den „Arbeitnehmer“) ergänzt und möglicherweise längerfristig als gesellschaftlich dominierenden Typus ablöst: der „*Arbeitskraftunternehmer*“.

Leitende *These* des Textes ist, daß die aus zunehmenden Entgrenzungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen entstehende wachsende Bedeutung eines neuen Typus von Arbeitskraft mit einer grundlegenden *Entgrenzung gesellschaftlicher und individueller Zeitstrukturen* einhergeht. Bislang typische stabile Zeitordnungen - von denen wir an dieser Stelle nur die Arbeitszeit thematisieren - lösen sich in einem Maße auf, daß dies einer *Erosion der Alltagszeit* im bisher gewohnten Sinne nahekommt. Als Reaktion darauf muß auf historisch neuem Niveau die gesamte alltägliche Zeit verstärkt aktiv und reflexiv kontrollierend gestaltet und dabei letztlich eine je *eigene Zeitordnung* entwickelt und kultiviert werden. Was dabei als Chance zu einer erhöhten Zeitsouveränität erscheint, ist jedoch primär eine drastisch steigende Anforderung an ein aktives *Zeithandeln*<sup>2</sup>.

Bevor wir dies ausführen, sind zwei klärende Vorbemerkungen zur Perspektive unserer Argumentation erforderlich: (1) Den folgenden Überlegungen liegt ein *handlungs- und subjekt-orientiertes* Verständnis von „Zeit“ zugrunde (Jurczyk 1997 u. 1999). „Zeit“ wird dabei - v.a. in Anlehnung an die zeitsoziologische Theorie von Norbert Elias (1982) - als menschliche Fähigkeit und Tätigkeit verstanden, den Prozessen von Veränderung und Wiederkehr, von Werden und Vergehen in Alltag und Lebensverlauf eine Ordnung zu geben. Was uns als „Zeit“ scheinbar verdinglicht und objektiviert entgegentritt, ist demnach Ergebnis der menschlichen Leistung, Prozesse zeitlich zu

<sup>1</sup> Siehe zuerst Jurczyk u.a. 1985, dann u.a. Voß 1992, 1994, Pongratz/Voß 1997 sowie ausführlich Voß/ Pongratz 1998 und Voß 1998. Die Idee eines „Unternehmers der eigenen Arbeitskraft“ wird inzwischen an verschiedenen Stellen verwendet, aber meist mit anderen theoretischen und vor allem auch gegenläufigen politischen Bedeutungen verbunden (Vgl. z.B. die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1996/97).

<sup>2</sup> Der Begriff „Zeithandeln“ taucht in der zeitsoziologischen Literatur häufiger auf (z.B. bei Geißler 1985), ohne jedoch theoretisch näher ausgeführt zu werden. Das hier verwendete Konzept des „Zeithandelns“, als subjektorientiertem Konzept von Zeit in der alltäglichen Lebensführung der Moderne, sowie die im folgenden verkürzt zusammengefassten theoretischen Thesen werden in Jurczyk (1999) ausführlich dargestellt. Dort werden auch die Konsequenzen der Erosion von Zeitordnungen als typische Entwicklung der „Zweiten Moderne“ im einzelnen diskutiert.

bestimmen, zu messen und zu ordnen. Im Prozess der Zivilisation hat Zeit durch die Formierung gesellschaftlich verbindlicher Zeitordnungen darüberhinaus die wichtige gesellschaftliche Funktion bekommen, Koordination und Synchronisation im sozialen Leben zu ermöglichen (Rinderspacher 1985). In Folge dieser hier sehr verkürzt dargestellten Überlegungen verstehen wir Arbeitszeitstrukturen als Produkte eines sozial verobjektivierten, im Verlauf der Geschichte institutionalisierten Zeithandelns. Auf individueller Ebene dagegen bedeutet Zeithandeln prinzipiell, die Vielfalt natürlicher, gesellschaftlicher und subjektiver (d.h. auch psychischer und körperlicher) Zeiten in einer *je eigenen subjektiven Zeitordnung* zu integrieren. (2) Es muß weiteren Forschungen überlassen bleiben, drei wichtige Fragen genauer zu untersuchen. Sie betreffen erstens die konkrete empirische Verbreitung des Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ und zweitens eine Präzisierung des hier nur angedeuteten historischen Verlaufs der unterstellten gegenwärtigen Entwicklungen. Drittens - und dies ist von übergreifender Relevanz - ist zu fragen, inwieweit der prognostizierte neue Leittypus von Arbeitskraft - und seine Zeiten - einen *geschlechtsspezifisch-männlichen Bias* hat. Dabei würde vermutlich deutlich werden, daß seine Etablierung für Frauen und Männer sehr unterschiedliche Voraussetzungen und Konsequenzen hat bzw. für viele Frauen - aufgrund ihrer strukturell doppelten und in sich widersprüchlichen Vergesellschaftung in beruflicher und familiärer Arbeit - ein Leben und Arbeiten gemäß dieses neuen Leittypus vielleicht gar nicht möglich ist. Damit soll nicht eine falsche Einheitlichkeit „der“ Frauen gegenüber „den“ Männern postuliert werden. Auch Frauen befinden sich empirisch in sehr unterschiedlichen, sozial ungleichen Arbeits- und Lebensverhältnissen. Dennoch setzen die Differenzen zwischen Frauen die Bedeutung der Strukturkategorie „Geschlecht“ für deren soziale Verortung als *ein* Geschlecht nicht außer Kraft. Zwar ist es die *Fürsorgetätigkeit* und nicht die Geschlechtszugehörigkeit, die zur Exklusion aus bestimmten Erwerbsverhältnissen führt - solange Fürsorge aber gesellschaftstrukturell dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wird, müssen sich *alle* Frauen damit auseinandersetzen. Schließlich war auch der bislang etablierte Vorgänger des Arbeitskraftunternehmers, der beruflich basierte „Arbeitnehmer“, entlang der Normalität eines männlichen (berufszentrierten, ununterbrochen, vollzeitigen) Alltags und Lebensverlaufs konstruiert. Diese Konstruktion typisch männlichen Lebens und Arbeitens ignoriert und verdrängt aber seine eigenen Voraussetzungen: Die „Lebenslüge der Arbeitsmonade“ (Eckart 1993: 53) besteht darin, die permanente Notwendigkeit seiner Reproduktion in der Privatsphäre auszublenden (vgl. auch Deutschmann 1990: 94, Hahn 1992). „Es geht dabei nicht mehr nur um die Kritik am falschen Allgemeinheitsanspruch von Theorien, die aus der Abstraktion männlicher Erfahrungen gewonnen wurden, sondern um die theoretischen und gesellschaftlichen Konstruktionsbedingungen des Modells selbst, es geht um die Abspaltungen hinter der Fassade scheinbar neutraler Verallgemeinerungen wie dem Normalarbeitsverhältnis oder der Vorstellung von Selbständigkeit, die Abhängigkeit leugnet...“ (Eckart 1993: 54). Berücksichtigte man diese verdrängten Voraussetzungen sowohl des verberuflichten Arbeitnehmers als auch des Arbeitskraftunternehmers, folgen daraus zwei weitere Fragen. Zum einen wäre zu untersuchen, inwieweit diese Implikationen eine Übertragbarkeit auch des neuen, scheinbar geschlechtsunspezifisch formulierten Leittypus von Arbeitskraft auf weibliche Arbeitskräfte, zumindest auf solche, die in Fürsorgearbeit eingebunden sind, überhaupt zuläßt. Können diese die nun geforderte Mobilität und Flexibilität, die Einsatzfähigkeit rund um die Uhr überhaupt erbringen, wenn sie, wie bislang, auch die abgespaltene, reproduktive Arbeit zu leisten haben? Durch diese Zuständigkeit sind Frauen zeitlich und räumlich gebunden, obwohl sie gleichzeitig immer schon flexible Balancen praktizierten. Vielleicht sind mit den neuen Anforderungen jedoch die Grenzen der bisherigen Flexibilität weiblicher, in Fürsorgearbeit eingebundener Arbeitskräfte erreicht. Zum anderen stellt sich damit grundsätzlich die Frage, auf welchen reproduktiven Voraussetzungen jenseits der Erwerbsarbeit auch der neue Typus des Arbeitskraftunternehmers basiert und auf welche er - unter den Bedingungen sich modernisierender Geschlechterverhältnisse (Jurczyk/Voß 1995) - rechnen kann. Was geschieht, wenn auch Frauen zunehmend als Arbeitskraftunternehmer tätig würden? Können männliche (und weibliche) Arbeitskraftunternehmer als auf sich selbst Gestellte überhaupt existieren, wer stellt ihnen die Basis ihres Alltagslebens bereit? Oder entwickeln sich nun - als konsequente Durchsetzung der „Arbeitsmarktindividualisierung“ - Arbeitsmonaden beiderlei Geschlechts, die jeweils für ihre eigene Reproduktion zuständig sind? Es scheint jedenfalls unverzichtbar, die reproduktiven Voraussetzungen des Funktionierens von Arbeitskrafttypen gleich welcher Art systematisch mitzubedenken, um über ihre Viabilität Aussagen treffen zu können. Möglicherweise würden bei systematischer Berücksichtigung der bislang gültigen geschlechtsspezifischen Differenzen nicht nur empirische Varianzen des neuen Leittypus deutlich, sondern auch Einseitigkeiten seiner theoretischen Konstruktion.

Zum Aufbau des Textes: Wir werden im folgenden als ersten Schritt in einem Rückblick an die neuere Arbeitszeitdebatte erinnern, um zu zeigen, daß die Flexibilisierung der Arbeitszeiten der Beginn einer, wie wir heute sehen, wesentlich umfassenderen Tendenz zur Entgrenzung von Arbeitsstrukturen generell darstellt (1). Danach werden wir den neuen Typus von Arbeitskraft unter besonderer

Berücksichtigung des Aspekts der Zeit - bezogen sowohl auf die Arbeits- wie auch generell auf die Alltags- und Lebenszeiten<sup>3</sup> Betroffener - näher charakterisieren (2). Daraus sollen schließlich weiterführende Thesen zum allgemeinen Wandel gesellschaftlicher und individueller Zeit hinsichtlich ihrer Qualität und Bedeutung abgeleitet werden (3).

## 1. Die „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit als Teilaspekt eines weitreichenden Prozesses der Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit

### 1.1 Ein Rückblick: die Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Bundesrepublik

Vor inzwischen 20 Jahren machte Dieter Mertens vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) darauf aufmerksam, daß die politische und wissenschaftliche Diskussion zum Thema Arbeitszeit eine neue Qualität erhalten hatte: gegenüber einer bis dahin allein auf die Verkürzung von Arbeitszeiten (bzw. deren Abwehr durch die Arbeitgeber) gerichteten gesellschaftlichen Auseinandersetzungen sei eine „neue Arbeitszeitpolitik“ entstanden, in der es nicht mehr um „chronometrische“ Fragen der Dauer von Arbeit gehe, sondern zunehmend um die „Chronologie“, d.h. um die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten (Mertens 1979). Zeitgleich erfuhr der Begriff der „Arbeitszeitflexibilisierung“ eine rege Konjunktur - zuerst als politischer Kampfbegriff im unternehmernahen Lager, dann generell in der öffentlichen Diskussion und schließlich auch bei den Gewerkschaften (vgl. u.a. Hinrichs 1988, Voß 1997). Als Reaktion hierauf begann auch in der mit Arbeit befaßten Sozialwissenschaft eine heftige Debatte und zunehmend auch eine eigenständige Forschung zum Thema Arbeitszeit (z.B. Teriet 1977 u. 1978, Negt 1985, Müller-Wichmann 1985, Rinderspacher 1985). Ebenso intensivierten sich die allgemeine sozialwissenschaftliche Zeit-Diskussion (zusammenfassend Bergmann 1983, s.a. die Übersicht bei Schlote 1996) in erstaunlicher Parallelführung zu einer sich gleichzeitig verstärkenden öffentlichen und multidisziplinären Diskussion des Themas „Zeit“ (z.B. Geißler 1985, Hawking 1988, Wendorf 1980 u.a.m.).

Diese Konjunktur des Themas „Zeit“ und der Debatte um die „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ war nicht zufällig, sondern hatte handfeste gesellschaftliche Hintergründe (vgl. Jurczyk 1994a). Am Thema Arbeitszeit wurde besonders deutlich, daß rigide durchstrukturierte und standardisierte gesellschaftliche Vorgänge nicht, wie bis dahin meist angenommen, notwendig ein Maximum an Effizienz bedeuten. Es wurde in immer mehr Bereichen (nicht nur in der Wirtschaft) gefragt, ob hoch detaillierte und starre Organisationsformen tatsächlich zum gewünschten Ergebnis führen oder ob nicht daraus signifikante Folgekosten und unerwünschte Nebenfolgen entstehen, die die Gewinne einer starren Rationalisierung paralysieren.

Mit der Forderung nach einer „Flexibilisierung“ der Arbeitszeit waren es zuerst die *Unternehmen*, die damit den Einstieg in eine sich zuerst zögerlich, dann aber mit zunehmender Dynamik durchsetzenden Suche nach einer neuen Rationalisierungsphilosophie markierten. Auch hier waren es zuerst nur wenige Vorreiter, die sich gegen verschiedenste Widerstände und viele Skeptiker durchsetzen mußten, um dann als Pioniere einer weitreichenden Entwicklung zu gelten. Besonders auffällig war dies etwa bei den frühen Modellversuchen zu einer „Gleitzeit“, die anfänglich auch im Unternehmerlager auf große Ablehnung stieß, sich dann aber als eine verbreitete Arbeitszeitform durchgesetzt hat, die inzwischen fast als „normal“ gilt. Unter „Flexibilisierung“ wurde dabei eine größere Varianz von Dauer und Lage der Arbeitszeiten verstanden, die immer wieder verändert werden können und nicht in neuer Form dauerhaft festgelegt werden sollten. Die Frage, inwieweit die Beschäftigten dies mitbestimmen konnten, spielte dabei zunächst kaum eine Rolle.

---

<sup>3</sup> Die Perspektive dieses Textes konzentriert sich auf die Alltagszeit. Allerdings läßt sie sich nicht immer von „Lebenszeit“ - als Zeit des biographischen Verlaufs - trennen (vgl. Alheit 1983, Brose et al. 1993, Kudera 1995).

Diesen Entwicklungen voraus ging eine wichtige Veränderung der „Normal“-Arbeitszeiten, die lange gar nicht in den Blick kam, da sie vorwiegend auf das Segment weiblicher Arbeitskräfte beschränkt war. Denn neben der Formalisierung des Arbeitsmarktes und entsprechender tarifvertraglicher Vereinbarungen bzgl. Arbeitszeit in den 50er und 60er Jahren weitete sich Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung in unterschiedlichen Ausprägungen aus. Verbreitete Formen waren die traditionelle „Hausfrauenschicht“ am Vormittag, aber auch zeitlich flexible Einsätze beispielsweise weiblicher Putzkräfte nach dem offiziellen Ende des Arbeitstages. Die Zunahme solcher flexibler, oft statistisch gar nicht erfaßter und erfaßbarer (vgl. Born u.a. 1996) Arbeitsverhältnisse geriet auch deshalb nicht in den Blick, weil sie oftmals nicht im Bereich der formalen Ökonomie stattfand. Gleichwohl lieferten diese bereits in den Zeiten der ökonomischen Konsolidierung der Bundesrepublik den beweglichen Unter- und Hintergrund, auf dem die formale Ökonomie überhaupt aufbauen und prosperieren konnte. Nicht zufällig, sondern begründet in der hierarchischen Struktur geschlechtlicher Arbeitsteilung, fanden und finden sich in diesen Segmenten überwiegend Frauen (vgl. Eckart 1990). Erst in den letzten zehn Jahren und sehr langsam weiten sich solche Arbeits(zeit)verhältnisse auf beide Geschlechter und nicht länger nur in gering qualifizierten Bereichen aus<sup>1</sup> - und erst damit geraten sie heute, obgleich nicht neu, systematisch in den Blick von Wissenschaft und Politik.

Dabei waren diese Vorreiter aktueller Flexibilisierungen nicht nur als Ausdruck betrieblicher Strategien zu verstehen. Sie entsprachen (zumindest teilweise und in gebrochener Form) den Interessen und Bedürfnissen eines Teils der *Beschäftigten*. Die flexibleren betrieblichen Zeitstrategien wurden von ihnen akzeptiert und sogar gewünscht, da sie veränderten privaten Lebensverhältnissen und individuellen Interessen entgegenkamen (vgl. zu den Hintergründen Eckart 1990). Bereits in den 60er Jahren, also lange bevor die Gewerkschaften dies als legitime und politikfähige Interessen anerkannten, entstand in einzelnen Gruppen, (zunächst v.a. bei Frauen mit Familie) die Notwendigkeit und der Wunsch, Arbeitszeit nicht nur zu verkürzen, sondern sie auch anders zu gestalten. Das Thema Zeitgestaltung wurde dann - nicht länger als reines Frauenthema - zu einem wichtigen Teil der Diskussion um den Wandel von arbeitsbezogenen Werten (siehe z.B. Hinrichs/Wiesenthal 1982). Dabei wurde eine den individuellen Bedürfnissen und Lebenszusammenhängen angepaßte und insoweit „flexible“ Organisation der Arbeitszeiten als zentrales Moment eines zunehmend angestrebten, auf Selbstentfaltung in Arbeit und Freizeit beruhenden individualisierten Lebensstils gesehen, der die Verbindung von „Arbeit“ und „Leben“ optimieren sollte. In diesem Zusammenhang wechselte der Topos von der betrieblich bestimmten Zeitflexibilisierung zur beschäftigtenbestimmten „Zeitsouveränität“ (Teriet 1977 u. 1978).<sup>2</sup> Eine Fülle von Stichworten markierte im folgenden diese Diskussion: „Befreiung von falscher Zeit“ (Schmidt 1984), „Zeitwohlstand“ (Rinderspacher 1985 und in diesem Band), „Wiederaneignung von Zeit“ (Zoll 1988), „Eigenzeit“ (Nowotny 1989), „Ökologie der Zeit“ (Held/ Geißler 1993) u.a.m. Zeit, Zeitpolitik und die Forderung nach einer „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ wurde zu ubiquitären Themen, denen sich heute kaum eine Institution entziehen kann.

Im Rückblick betrachtet, war diese heftige Diskussion der siebziger Jahre zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten jedoch nichts anderes als der Einstieg in einen zunehmend umfassenderen Prozess der generellen *Dynamisierung*, *Dezentralisierung* und *Deregulierung* von *Arbeitsstrukturen aller Art*. Ein wichtiger Kulminationspunkt dieses Prozesses war und ist die in vielen Bereichen zu beobachtende tendenzielle Abkehr von den bis dahin weithin als Leitbild akzeptierten tayloristisch-fordistischen Betriebsstrategien, die auf eine möglichst detaillierte und standardisierte Strukturierung von Arbeitsformen und -verhältnissen abzielten sowie die sukzessive Etablierung „neuer“ Arbeitseinsatzstrategien in den Betrieben<sup>3</sup>. Entscheidender Hintergrund dafür sind nachhaltige Veränderungen der nationalen und vor allem der internationalen Marktbedingungen in den meisten Wirtschaftsbereichen, die weithin zur Suche nach Potentialen zur Kostenreduktion, zur Erschließung von Produktivitätsreserven und vor allem zur Steigerung von Produktqualität, Reagibilität und

<sup>1</sup> Auch jeder zehnte erwerbstätige Mann arbeitet 1996 weniger als 36 Wochenstunden - ein deutlicher Anstieg gegenüber 1991 (3,4%) (Statistisches Bundesamt 1997b: 497).

<sup>2</sup> Hörning et al. (1990) definierten Arbeitszeitflexibilität dementsprechend notwendigerweise als (mit)bestimmbar durch die Interessen der Beschäftigten. Allerdings setzte sich diese emphatische Begriffsverwendung nicht durch. „Arbeitszeitflexibilität“ wird heute, unabhängig von Beschäftigteninteressen, als terminus technicus für jedwede Abweichung vom starren Muster der sog. Normalarbeitszeit verwendet (vgl. Bauer et al. 1996: 11).

<sup>3</sup> Vgl. grundlegend z.B. Kern/Schumann 1984, Brödner 1986 oder Altmann u.a. 1986, pointiert Kühl 1997, aktuell Böhle 1999, einen hilfreichen Überblick neuerer internationaler Forschungsergebnisse enthält Smith 1997.

Innovativität führt. Lange Zeit bewährte Modelle von Arbeits- und Betriebsstrukturen (rechtlicher, tariflicher, beruflicher, organisatorischer usw. Art) werden dabei immer mehr als Grenzen für eine Entfaltung neuer betrieblicher wie gesamtwirtschaftlicher Möglichkeiten angesehen. Wirkten die etablierten Strukturen bis dahin als sinnvolle Eingrenzungen des Handelns aller Akteure, die berechenbare Bedingungen ermöglicht hatten, so werden sie zunehmend als Behinderungen einer Anpassung an die veränderten Verhältnisse bewertet. Ziel der meisten Änderungen ist dann auch erklärtermaßen die Demontage und Verflüssigung von Strukturen und damit eine *Ent-Grenzung* der bisherigen Arbeitsverhältnisse, um neue ökonomische und organisatorische Dynamiken zu ermöglichen (vgl. Voß 1998).

## 1.2 Die Entgrenzung der Arbeit

Die Entgrenzung sozialer Strukturen wird in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion zunehmend als ein zentrales Merkmal des aktuellen sozioökonomischen Wandels angesehen (vgl. das Thema des Soziologentags 1998 in Freiburg). Dies wird bisher jedoch meist nur in Bezug auf die Dynamik gesamtgesellschaftlicher Arbeits- und Wirtschaftsstrukturen (Stichworte: „Globalisierung“, „Deregulierung“) wahrgenommen, zum Teil auch noch in Bezug auf die Veränderungen entlang gewohnter betriebsorganisatorischer Grenzen (Stichworte: „out-sourcing“, „Netzwerke“, „Virtualisierung“ usw.) und auf den Wandel innerorganisatorischer Strukturen diskutiert (Stichworte: „Dezentralisierung“, „Abflachung von Hierarchien“). Wir gehen dagegen davon aus, daß Entgrenzung eine leitende Tendenz der derzeitigen Veränderung gesellschaftlicher Arbeit *insgesamt* ist, die alle sozialen Ebenen (Gesellschafts- und Wirtschaftsstrukturen, Betriebsformen, Arbeitsorganisation und Arbeitshandeln) sowie alle Dimensionen der sozialen Strukturierung von Arbeit erfaßt (Zeit, Raum, Fachlogik/Fachqualifikation, Sozialorganisation, Sinn, Technik usw.<sup>4</sup>).

Dabei würde eine genauere *historisierende* Betrachtung, die wir an dieser Stelle nur andeuten können, den Blick für die Qualität dieser Veränderungen schärfen: denn schließlich waren auch in den Phasen der Vor- und Frühindustrialisierung Arbeitsverhältnisse nicht so reguliert und formalisiert, wie wir dies heute für „normal“ halten. So war Flexibilität beispielsweise als räumliche Mobilität in Form von Wanderbewegungen der Arbeitskräfte auf der Suche nach Arbeit durchaus selbstverständlich (etwa in Form von Migrationen von Handwerkern oder von regionalen Gruppen wie den Bergarbeitern Oberschlesiens ins Ruhrgebiet). Aktuelle Flexibilisierungen dagegen haben andere Formen und sie finden auf einem anderen Hintergrund statt. Bereits der Begriff der „Entgrenzung“ verweist darauf, daß die im Prozess der „ersten Moderne“ (Beck, z.B. 1986) und der Industrialisierung nach und nach etablierten Grenzen nun wieder aufgelöst werden. Auf diese Weise werden gewachsene Normalitäten und Normalitätsunterstellungen (z.B. von Selbsthaftigkeit) aufgebrochen. Neu ist jedoch vor allem, daß die interessierenden Entgrenzungen vor dem Hintergrund einer umfassenden gesellschaftlichen „Individualisierung“ (Beck 1986) stattfinden: d.h. es geht nicht länger dominant um Kollektivschicksale bestimmter Gruppen, sondern immer mehr um eigenverantwortliche Verarbeitungen entgrenzter Verhältnisse durch die einzelnen Betroffenen. Damit ist die neue Flexibilität nur scheinbar der alten ähnlich.

Einige *Beispiele* aus verschiedenen Sozialdimensionen allein auf Ebene des unmittelbaren Arbeitshandelns zeigen die erhebliche Reichweite und Vielfalt der sich derzeit vollziehenden Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen, unter denen die Zeit nur ein Moment ist: *Räumliche* Entgrenzungen von Arbeit sind in modernen Industrien eine vergleichsweise neue Erscheinung. Zunehmend hoffen Unternehmen jedoch, mit Formen neuer Heimarbeit (home-offices, Teleheimarbeit usw.) oder intensivierter Mobil- bzw. Außendienstarbeit unausgeschöpfte Rationalisierungs- und Motivationspotentiale bei den Mitarbeitern oder eine verbesserte Möglichkeiten der Kundenbetreuung zu erschließen. Konsequenz ist, daß die Beschäftigten immer selbständiger die räumliche Strukturierung ihrer Arbeit organisieren müssen. Auch *technisch* zeigt sich eine deutliche Tendenz zur Entgrenzung des Arbeitshandelns. Immer häufiger werden dabei auf allen betrieblichen Ebenen und in fast allen Bereichen von Betrieben komplexe Informations- und Kommunikationssysteme eingesetzt, die auf die Erfordernisse einzelner Bereiche eingerichtet werden können und immer weniger feste Strukturierungsvorgaben für das Arbeiten enthalten, so daß sie arbeitsplatzspezifisch gestaltet werden müssen. Gruppenarbeit, Prozeß- und Projektorganisation, Dezentralisierungsstrategien, Intrapreneur-Modelle und Profit-Center-Strategien, Out-sourcing usw. sind auffällige Beispiele dafür, daß insbesondere auch *sozialorganisatorisch* in hohem Maße Strukturierungen von Arbeit ausgedünnt werden, mit der Folge, daß z.B. die konkrete Kooperation und Arbeitsteilung, bis hin zur Zusammensetzung von Gruppen, oft von den Betroffenen mehr oder weniger selbstorganisiert geregelt werden müssen. Daß Arbeitskräfte *fachlich* bzw. *qualifikatorisch* zunehmend flexibel sein

<sup>4</sup> Vgl. zur Unterscheidung dieser Strukturdimensionen sozialen Handelns Voß 1991.

müssen, ist inzwischen ein Allgemeinplatz. Folge ist, daß an vielen Stellen von einem Ende des „Berufs“ gesprochen wird - denn auch die sachliche Seite der Arbeit (und damit der Qualifikationspotentiale und der Qualifizierung) wird systematisch entgrenzt und muß von Betroffenen eigenständiger geregelt werden. Sogar *sinnhaft* (enger: motivational) werden in flexibilisierten Arbeitsformen gewohnte Strukturierungen systematisch zur Disposition gestellt. Betriebe gehen z.B. nur noch selten von einem in den Orientierungen homogenen Personal aus. Sie erwarten sogar in vielen Bereichen, daß Beschäftigte sich mit individuellen Sinnsetzungen eigenständig motivieren und ihre Orientierungen flexibel an Erfordernisse anpassen.

Gegenüber solchen Entgrenzungserscheinungen ist schließlich die Entstrukturierung von Arbeit in der hier im Vordergrund der Betrachtungen stehenden Dimension *Zeit* fast schon wieder Normalität geworden. Daten<sup>5</sup> belegen, daß Arbeitszeiten immer weniger dauerhaft und für große Gruppen verbindlich sind, ja daß grundsätzlich zunehmend zur Disposition steht (und dann mit kleineren oder größeren Freiräumen ausgehandelt werden muß, nicht selten aber auch schlicht häufig wechselnd betrieblich diktiert wird) wann, wie lange, in welchem Rhythmus und Tempo usw. man arbeitet. Das betrifft nicht nur Beginn und Ende der täglichen Arbeit oder Art und Lage von Pausen bzw. die zeitliche Feinstruktur der Arbeit, sondern es greift immer mehr auch auf Woche, Monat und Jahr sowie die Rhythmisierung des Arbeitslebens insgesamt über.

Diese These einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung und dabei insbesondere der Arbeitszeiten ist allerdings in dreierlei Hinsicht zu präzisieren: (1) Der Standard des Normalarbeitsverhältnisses (und darin der „Normalarbeitszeit“) hat realiter auch bisher für bestimmte, durchaus große Gruppen von Beschäftigten nicht oder nur eingeschränkt gegolten. Er galt v.a. für Männer und war entlang der Normalität männlichen Alltags und Lebensverlaufs konstruiert (Eckart 1993); er war jedoch - trotz einer häufig anderen empirischen Realität von Frauen - eine für beide Geschlechter wirksame Norm. Durch die tendenzielle „Feminisierung der Arbeitszeiten“<sup>6</sup> von Männern (und damit auch ihrer Alltagszeiten), d.h. daß sie unregelmäßig, verkürzt, vielfältig, vermischt mit anderen Zeiten werden, gelten diese in ihrer neuen Gestalt nun zunehmend nicht mehr als bislang typisch weibliche Abweichung von der Norm, sondern als neue Normalität. Neu ist damit weniger die rasante Ausweitung des empirisch Nicht-Normalen, als vielmehr die Erosion einer bestimmten *Norm* von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen und ihrer zeitlichen Regelung als gesellschaftlichem Leitbild.<sup>7</sup> (2) Auch wenn hier davon ausgegangen wird, daß derzeit eine weitgehende Entgrenzung von Arbeit und Beschäftigung stattfindet, dürfen *Ausnahmen* und partiell rückläufige Entwicklungen nicht übersehen werden. Zum einen gibt es nach wie vor keineswegs kleine Bereiche (Branchen, Betriebe, Berufsfelder, betriebliche Funktionsgruppen, Arbeitsplatztypen), in denen derartige Entgrenzungen nur bedingt oder überhaupt nicht zu finden sind bzw. in denen sogar eine forcierte traditionale (bzw. „neo-tayloristische“) Rationalisierung betrieben wird (vgl. etwa Kurz 1999). Zum

<sup>5</sup> Einige Zahlen zur Auflösung der empirischen Grundlage der „Normalarbeitszeit“: Die repräsentative Arbeitszeitstudie des ISO-Instituts in Köln ergibt für das Jahr 1995, daß nur noch 17% aller abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik sog. "normale" Arbeitszeiten haben (Bauer et al. 1996: 11ff.). Die anderen fünf Sechstel oder 83% der ArbeitnehmerInnen leisten Schicht- und Nachtarbeit (13%), Wochenendarbeit (Sonntagsarbeit 15% und Samstagsarbeit (31%) und regelmäßige Überstunden (45%), sind zu 18% teilzeitbeschäftigt (Teilzeitquote der Frauen: 39%, der Männer: 3%), und 28% arbeiten mit Gleitzeit. Zwar hält der Trend zur Flexibilisierung bereits länger an, und es gab immer schon Gruppen, die zu ungewöhnlichen Zeiten gearbeitet haben wie PolizistInnen, Krankenpflegepersonal u.a.. In diesen Branchen ist Schicht- und Wochenendarbeit, bedingt durch die spezifischen Arbeitsaufgaben, durchaus „normal“. Doch Flexibilisierungen weiten sich drastisch aus: noch vor zehn Jahren waren 27% im Rahmen sog. Normalarbeitszeiten erwerbstätig (Groß et al. 1987: 6ff.). Zugenommen haben in den letzten Jahren v.a. Sonntags-, Teilzeit-, Gleitzeit- und Überstundenarbeit (Bauer et al. 1996: 25).

<sup>6</sup> Es sei hier an die von feministischer Seite bereits in den 70er Jahren vertretene These der „Hausfrauisierung der Arbeit“ (v. Werlhof u.a. 1983) erinnert, die bereits damals im internationalen Zusammenhang diskutiert wurde und die die aktuell bspw. von Beck (1999) formulierte These der „Brasilianisierung der Arbeit“ vorwegnahm.

<sup>7</sup> Hierauf hat Mückenberger (1985) bereits Mitte der achtziger Jahre aufmerksam gemacht. Seine Argumentation bezog sich allerdings vor allem auf die sozial- und arbeitsrechtliche, d.h. auf die vertraglich kodifizierte Verfaßtheit der Beschäftigungsverhältnisse. Vgl. für einen aktuellen Überblick zur Diskussion um das Ende des Normalarbeitsverhältnisses Kress (1998).

anderen mehrer sich Anzeichen, daß in einigen Feldern die Durchsetzung neuer Arbeitsformen wesentlich zögerlicher verläuft als erwartet (vgl. z.B. Schumann u.a. 1994) bzw. zum Teil auch Bemühungen erkennbar werden, neue Arbeitsformen wieder zurückzufahren (vgl. Kern/ Schumann 1998, Springer 1999). (3) Wichtig ist die Beachtung komplexer, auf den ersten Blick nicht sichtbarer *Gegentendenzen*. Entgrenzungsstrategien beinhalten keineswegs, daß Betriebe auf Regulierung und Steuerung der Arbeitsverhältnisse und -verläufe überhaupt verzichten. Im Gegenteil: was im Zuge von Entgrenzungen reduziert wird, sind direkte, detailgenaue und breitflächig in festen Formen geltende strukturelle Begrenzungen von Arbeitsprozessen. Dieser Vorgang ist jedoch meist auf einer systemisch höheren betrieblichen Ebene von einer oft verschärften indirekten Steuerung begleitet („Systemische Rationalisierung“, „Kontextsteuerung“, „Computerintegrierte Betriebssteuerung“ usw.). Dies mag ein Hinweis darauf sein, daß Entgrenzung nicht Strukturlosigkeit, sondern Verlagerung von Grenzen bedeutet, die als Neustrukturierung auf anderem Niveau aber noch nicht klar gefaßt werden kann. (4) Schließlich ist noch nicht abzusehen, ob sich Strukturen wirklich über all dauerhaft verflüssigen werden oder nicht doch langfristig (z.B. infolge politischer Interventionen) wieder eher feste Strukturen (dann wohl neuer Art) herausbilden, so daß sich die jetzige Entgrenzungsphase in manchen Feldern als transitorisch herausstellen könnte.

Die mit den obigen Dimensionen Raum, Technik, Sozialorganisation etc. nur andeutungsweise erfaßte zunehmende Tendenz zu einer - je nach Bereich zwar unterschiedlich ausgeprägten, aber insgesamt weitreichenden - Entgrenzung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen hat auf den verschiedenen Sozialebenen (Gesellschaft, Betrieb, Arbeitshandeln) komplexe Folgen. Im unmittelbaren *Arbeitshandeln* und damit für die einzelnen Arbeitspersonen ergibt sich jedoch - so ein im folgenden leitender Gedanke - eine systematische Konsequenz mit großer Tragweite: die Ausdünnung und dauerhafte Verflüssigung von Arbeitsvorgaben (räumlich, technisch, sozial, sachlich/qualifikatorisch, sinnhaft/motivational und schließlich insbesondere auch zeitlich) bedeutet eine systematische *De-Strukturierung* bisher das Arbeiten orientierender Kontexte, die die Betroffenen (je nach Situation und Gruppe mehr oder weniger weitgehend) dazu zwingt, nun zunehmend eigene räumliche, technische, soziale, sinnhafte, technische und insbesondere zeitliche Arbeitsstrukturen zu entwickeln, um überhaupt arbeiten zu können. D.h. sie müssen ihre Arbeit potentiell in fast jeder Hinsicht und d.h. eben auch zeitlich aktiv *re-strukturieren*.<sup>8</sup> Dabei tritt die basale „Dualität“ (Giddens 1988) sozialer Strukturierungen (als Begrenzung wie aber auch als notwendige praktische Ressource und Voraussetzung jeglichen Handelns), direkter als bislang zu Tage und enthüllt dabei ihre systematische Dialektik: wirkten feste Arbeitsstrukturen bis dahin meist als herrschaftliche, d.h. autonomes Handeln und Selbstentfaltung behindernde Vorgaben, wird nun zunehmend ihre handlungsermöglichende und schützende Funktion deutlich, und die wachsende Erwartung an eine Selbststrukturierung der Arbeit wird als neuartige heteronome Anforderung erkennbar. Die erweiterten Möglichkeiten zur eigenen Gestaltung der Arbeit bieten zwar partiell Chancen für ein humaneres Arbeiten - sie enthalten jedoch zugleich neue Risiken und Belastungen, allem voran die Gefahr einer *Überlastung mit Strukturierungszwängen*.

Auch wenn die Flexibilisierung der Arbeitszeiten eine eher frühe Erscheinung und auch nur eine Dimension unter anderen in einem umfassenden und zunehmenden Prozeß der Entgrenzung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen ist, hat die Dimension der Zeit in diesem Prozess, wie im folgenden verdeutlicht werden soll, nach wie vor eine herausgehobene Bedeutung mit weitreichenden gesellschaftlichen Konsequenzen.

<sup>8</sup>

Und sie müssen damit nicht nur ihre berufliche Arbeit re-strukturieren. Ebenso müssen sie neue Muster der Synchronisation ihrer in vielerlei Hinsicht „ent-strukturierten“ Erwerbsarbeit mit ihren anderen Lebens- und Arbeitstätigkeiten in der alltäglichen Lebensführung finden. Diese Synchronisationen unter flexibilisierten Bedingungen stehen nicht im Zentrum dieses Textes, gleichwohl ist zu vermuten, daß es sich hierbei um neue prekäre Balancen handelt, in denen das je richtige Verhältnis von Stabilität und Flexibilität immer wieder austariert werden muß (vgl. Jurczyk 1999, sowie im Text Abschnitt 3).

## 2. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers - ein neuer Leittypus von Arbeitskraft und sein Verhältnis zur temporalen Ordnung von „Arbeit“ und „Leben“

Im Kern des geschilderten Entgrenzungprozesses der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse stehen vielfältige Versuche, neue, dynamische und offene Formen der Betriebs- und Arbeitsorganisation zu entwickeln. Die damit verstärkt notwendig werdende selbsttätige Strukturierung von Arbeit durch die Handelnden zeigt sich auch, wie im folgenden gezeigt werden soll, in einer neuen Qualität der Dimension der Zeit für das Handeln Betroffener - sowohl in der betrieblichen Arbeit wie auch im Verhältnis der Arbeitsperson zu ihrer Arbeitskraft als Basis ihrer ökonomischen Reproduktion und nicht zuletzt in der zeitlichen Strukturierung ihres alltäglichen Lebenszusammenhangs.

### 2.1. Der Hintergrund - Externalisierung betrieblicher Kontrolle und erweiterte Nutzung von Arbeitskraft

Die zunehmende Entgrenzung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen ist spätestens seit Beginn der 90er Jahren in fast allen hoch industrialisierten Ländern in einen Schub betrieblicher Reorganisationsprozesse von (zumindest in der Nachkriegszeit) bisher unbekannter Qualität und Reichweite eingebunden (vgl. u.a. Baethge/Baethge-Kinsky 1998). Dabei werden in vielen Betrieben auf Basis hoch ambivalenter Strategien zur Förderung einer „*fremdorganisierten Selbstorganisation*“ der Arbeitenden (Pongratz/Voß 1997) in neuer Form Ansprüche an eine verstärkt eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung gegenüber immer mehr Arbeitskräftegruppen auch außerhalb hochqualifizierter Führungs- und Expertenfunktionen geltend gemacht. Es werden auf diese Weise einerseits nicht selten durchaus erhebliche Freiräume in der Arbeitsausführung eingeräumt, die für die Beschäftigten Autonomiegewinne bedeuten können und oft hohe Akzeptanz finden. Andererseits wird aber zugleich über alle Ebenen und Bereiche hinweg massiv der Leistungsdruck erhöht und erweiterte Qualifikationsanforderungen formuliert und dies mit neuartigen Steuerungsinstrumenten durchzusetzen versucht.

Erweiterte Selbstorganisationspotentiale vor dem Hintergrund neuer, entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsformen werden dabei sowohl im Rahmen konventionell lohn- und weisungsabhängiger Beschäftigungsverhältnisse (Gruppenarbeit, Projekt- und Prozeßorganisation, Führung durch Zielvereinbarung, Teleheimarbeit und Home-Office-Betrieb, Profit- und Cost-Center-Modelle usw.) zu erschließen versucht, als auch über formell selbständige Formen der Erwerbstätigkeit (Zusammenarbeit mit Freiberuflern, Kleinstbetrieben und Scheinselbständigen, Franchising, Netzwerkorganisation, virtuelle Unternehmensformen usw.). Bei aller Unterschiedlichkeit solcher und anderer Konzepte besteht die damit installierte neuartige Form des Einsatzes von Arbeitskraft in einer tendenziellen Abkehr vom Modell des relativ gesicherten und hoch standardisiert sowie im Detail dominant weisungsgebunden eingesetzten Beschäftigten. Statt dessen werden immer häufiger *temporäre Auftragsbeziehungen* unterschiedlichster Art und Reichweite aufgebaut, durch die an entscheidender Stelle das Verhältnis von Betrieb und Arbeitskraft eine neue Qualität erhält. Dies ist Teil einer umfassenderen Entwicklung der verstärkten Nutzung von Marktelementen in vielen Unternehmen (vgl. Moldaschl 1997 u. 1999). Im Kern unterliegt den verschiedenen Formen (bei allen empirisch zu beachtenden und praktisch höchst folgenreichen Differenzierungen im Detail) eine systematisch modifizierte Grundlogik der betrieblichen Steuerung und Nutzung von Arbeitskraft in deutlichem Kontrast zu den bisher leitenden tayloristischen Vorbildern: Das für jeden Betrieb fundamentale Geschäft der Sicherstellung der durch Arbeitsvertrag und Lohn nicht eindeutig zu gewährleistenden sogenannten „Transformation“ von latenter Arbeitskraft in manifeste Arbeitsleistung mittels betrieblicher „Kontrolle“ wird bei Selbstorganisationskonzepten in grundlegend erweiterter Form den Arbeitenden selbst zugewiesen<sup>1</sup>, oder mit anderen Worten: das unvermeidbare Transformationsproblem wird nun systematisch verstärkt und vor allem explizit in die personale Umwelt der Betriebe *externalisiert*.

Ziel der Betriebe ist dabei zwar oft auch ein Abbau von Organisationskosten, mehr noch geht es aber um die Möglichkeit einer *umfassenderen Nutzung der Potentiale von Arbeitskräften*: einerseits eine konventionell quantitative Steigerung der Arbeitsproduktivität; andererseits aber vor allem die Erschließung bisher nur unzureichend genutzter tiefliegender Leistungspotentiale von Menschen, wie z.B. Innovativität, Kreativität, Begeisterungsfähigkeit, soziale und kommunikative Kompetenzen,

<sup>1</sup> Der Gedanke einer durch betriebliche „Kontrolle“ zu sichernden „Transformation“ von Arbeitskraft in Arbeit geht bekanntlich auf eine pointierte Marx-Interpretation von Braverman (1980) zurück, die eine die Industriesoziologie nachhaltig inspirierende Debatte auslöste (vgl. u.a. Hildebrand/Seltz 1987).

unbegrenzter Leistungswille usw.

Findet eine solche Entwicklung sozial großflächig und dauerhaft statt (woraufhin vieles deutet), wird dies nicht nur die unmittelbare Arbeitspraxis großer Gruppen von Arbeitenden ändern. Vielmehr kann es langfristig zu einem *Strukturwandel der basalen sozialen Verfassung von Arbeitskraft* führen: Der bisher bei uns vorherrschende Typus einer konventionell lohnabhängigen, stark beruflich basierten und mehr oder weniger auf eine eher reaktive Arbeitsausführung ausgerichteten Arbeitskraft (man kann ihn „Arbeitnehmer“ nennen) könnte langfristig Konkurrenz erhalten durch einen neuen Typus, den wir aufgrund seiner entscheidenden Eigenschaften als „*Arbeitskraftunternehmer*“ bezeichnen. Arbeitskräfte mit der Qualität eines Unternehmers der eigenen Arbeitskraft haben durchaus historisch einige Vorbilder, etwa manche Führungskräfte und hochqualifizierte Experten, aber auch Freiberufler, Künstler und Kleinstselbständige sowie Tagelöhner, Wanderarbeiter oder Beschäftigte in Verlags- bzw. Heimindustrien. Aber mit der Durchsetzung entgrenzter Arbeitsformen und damit systematisch erweiterten Selbstorganisationsanforderungen an Arbeitskräfte können solche Formen eine neue historische Bedeutung bekommen und sich (in veränderter Qualität) zu einem neuen gesellschaftlichen Grundtypus der berühmten „Ware Arbeitskraft“ verdichten.

## 2.2. Der Arbeitskraftunternehmer und seine Zeiten - drei Thesen

Der spezifische Charakter des Arbeitskraftunternehmers als neuem gesellschaftlichem Modell von Arbeitskraft kann mit drei theoretischen Annahmen gefaßt werden: (1) eine verstärkte *Selbst-Kontrolle* der Arbeitenden in der konkreten Arbeitstätigkeit mit einer daraus resultierender systematisch erhöhten Wertigkeit der Arbeitskraft für den Betrieb, (2) eine erweiterte *aktive Selbst-Ökonomisierung* der Arbeitskräfte sowie (3) eine Tendenz zur forcierten *Selbst-Rationalisierung* der Betroffenen als Basis einer zunehmend erforderlichen gezielten Durchorganisation ihres gesamten alltagspraktischen Lebenszusammenhangs. Auf allen drei Ebenen hat die Dimension Zeit, wie wir zeigen wollen, eine besondere Bedeutung, so daß wir davon ausgehen, daß für den neuen Typus von Arbeitskraft insgesamt eine *veränderte Zeitqualität* charakteristisch sein wird, die ihn auch in dieser Hinsicht von anderen historischen Typen von Arbeitskraft unterscheidet.<sup>2</sup>

Die folgenden Überlegungen bestimmen die Merkmale des Arbeitskraftunternehmers und dabei die Bedeutung von Zeit *idealtypisierend* und mit nur exemplarischen Verweisen auf einzelne empirische Beispielen. In dieser theoretisch reinen Form ist der Typus nach wie vor nur für einige spezifische, aber allem Anschein nach jedoch zunehmend bedeutsame Erwerbsgruppen charakteristisch (z.B. in weiten Bereichen der Medien- und Computerbranche, bei hochqualifizierten Experten, Beratern und Führungskräften, bei Weiterbildnern und Kulturschaffenden, in betrieblichen Kreativbereichen u.a.m.).<sup>3</sup> Obwohl Dynamik und Reichweite der Entwicklung nur schwer abzuschätzen sind, vermuten wir, daß der Arbeitskraftunternehmer langfristig zu einem neuen gesellschaftlichen *Leittypus* für Arbeitskraft werden könnte. Das bedeutet nicht, daß zukünftig alle Kategorien von Arbeitskräften gleichermaßen von einem solchen Übergang erfaßt werden. Für viele Erwerbstätige dürften vielmehr nur einzelne Elemente dieses Idealtypus relevant werden, andere Gruppen werden - wenn überhaupt - nur marginal davon betroffen sein. Insgesamt dürfte jedoch mit

<sup>2</sup> Diese Thesen beziehen sich (in Anlehnung an Marxsche Begrifflichkeiten) auf analytisch unterscheidbare Ebenen des Bezuges von Arbeitspersonen zu ihrem eigenen Arbeitsvermögen, die auf drei fundamentale Qualitäten von Arbeitskraft unter Bedingungen erwerbsförmiger Existenzsicherung verweisen, und die wir als Basiselemente für eine geplante subjektorientierte Konzeption von „Arbeitskraft“ sehen: (1) die Steuerung der Verausgabung der *konkreten* gebrauchswertschaffenden Qualität von Arbeitskraft in der praktischen Arbeitstätigkeit; (2) die Formung und Verwertung der *abstrakt* ökonomischen Qualität von Arbeitskraft als Basis der Sicherung des notwendigen Gelderwerbs der Person; (3) die notwendige Bindung von Arbeitskraft an eine körperliche Person als Träger der *lebendigen* Qualität jeglichen Arbeitsvermögens und damit unausweichlich an deren alltäglichen Lebens- und Sozialzusammenhang. Mit den folgenden Thesen zum Arbeitskraftunternehmer wird zudem indirekt auf bekannte industriesoziologische Theoreme Bezug genommen (Kontrolltheorie, Subsumtionstheorie, Betriebsstrategieansatz), diese aber anders als gewohnt angewendet.

<sup>3</sup> Nicht zufällig haben die Thesen zum Arbeitskraftunternehmer eine exemplarische Basis in den empirischen Untersuchungen des Teilprojektes A1 des SFB 333 „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ in München (vgl. u.a. Projektgruppe 1995), insbesondere in der ausführlichen Analyse der alltäglichen Lebensführung von sog. „festen freien“ MitarbeiterInnen im Medienbereich (vgl. Behringer/Jurczyk 1995, Behringer 1998).

einem Wandel des Leittypus von Arbeitskraft das Modell des standardisierten *Berufs* und der rechtlich und politisch hochgeschützte Status des bisher gewohnten *Arbeitnehmers* auf breiter Front seine gesellschaftliche Leitfunktion für die Vermittlung zwischen Betrieb, Arbeitsmarkt und Arbeitskraft einbüßen.

### 2.2.1 Selbst-Kontrolle und neue Wertigkeit von Arbeitskraft - Arbeitskräfte als flexible Zeitmanager

Wenn Betriebe zunehmend Arbeitseinsatzkonzepte praktizieren, die auf Selbstorganisation abheben und die Funktion der Kontrolle der Überführung von Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung in erweiterter Form auf die Beschäftigten externalisieren, bedeutet das, daß diese komplementär dazu grundlegend erweiterten Anforderungen ausgesetzt werden, welche sie internalisieren müssen. Im Zuge einer solchen Entwicklung heißt Arbeitskraftverausgabung für die Betroffenen immer weniger passive Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei mehr oder minder geringen Gestaltungsspielräumen der Arbeitsausführung. Es bedeutet für sie vielmehr nicht selten das genaue Gegenteil: eine verstärkte und vor allem jetzt explizite aktive Selbst-Steuerung und Selbst-Überwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmensefordernisse (die überdies oft erst in der Arbeit konkretisiert werden müssen) bei nur noch rudimentären betrieblichen Handlungsvorgaben. Dies markiert eine grundlegende Veränderung (für die Betroffenen wie für die Theorie), denn aus der bisher vorherrschenden betrieblich installierten, oft möglichst detaillierten Fremdkontrolle von Arbeitskraft wird nun - so hier die These - eine offen geforderte *Selbst-Kontrolle* der Arbeitenden. Daß heißt natürlich keineswegs, daß Arbeitskräfte damit tun und lassen können, was sie wollen, im Gegenteil: die Reduzierung unmittelbarer Kontrollen ist oft begleitet von massiven Steigerungen des Leistungsdrucks und vor allem von erweiterten und neuen Strategien indirekter betrieblicher Steuerung<sup>1</sup>, die die direkte Steuerung und Strukturierung der Tätigkeiten verstärkt den Beschäftigten zuweist. Da diese dabei in erweiterter Form selber die Umformung ihres Fähigkeitspotentials in Arbeitsleistung steuern, wird die betrieblich gekaufte Arbeitskraft faktisch um ein entscheidendes Element bereichert, nämlich um die Bereitschaft und Fähigkeit zur Lösung des für jeden Betrieb unausweichlichen und in der Regel komplizierten und teuren Transformationsproblems. Arbeitskraft wird dadurch, ökonomisch gesehen, zu einem substantiell höherwertigen Produktionsfaktor für die Unternehmen.

Eine derartige systematische Erweiterung von Selbstkontrolle der Arbeitenden gegenüber betrieblicher Fremdkontrolle kann sich in allen oben genannten Dimensionen der sozialen Steuerung von Arbeit (räumlich, sachlich, sozial, sinnhaft, technisch usw.) vollziehen. In der Dimension der Zeit

---

<sup>1</sup> Diese können unterschiedlich basiert sein: ideologisch (Stichwort: „Unternehmenskultur“), führungstechnisch (Stichwort: „Zielvereinbarung“), organisatorisch (Stichworte: „Systemische Rationalisierung“, „Controlling“) oder technisch (Stichworte: „Computerintegrierte Fertigungssteuerung“, „Produktionsplanungssystem“, „Managementinformationssystem“).

hat dies jedoch noch einmal eine besondere Qualität. Um dies zu erläutern lehnen wir uns partiell an die von Böhle vorgeschlagenen Unterscheidung von Ebenen der temporalen Organisation von Arbeit an.<sup>2</sup>

(a) Arbeitszeitrahmen: Integration zeitlicher Instabilität

Betriebliche Fremdkontrolle von Arbeit in der Dimension Zeit zeigte und zeigt sich zum einen in der Setzung eines arbeitszeitlichen Rahmens durch eine weitgehend starre, vorab festgelegte und rigide kontrollierte (paradigmatisch in der Stechuhr versinnbildlichten) zeitliche Regulierung des Arbeitens, also der Festlegung ihres Anfangs und Endes, ihrer Lage und Dauer, sowie ihrer Unterbrechungen in Form von Pausen und Urlauben. Diese Fremdkontrolle der Rahmenzeit des Arbeitens hat unterschiedliche Reichweiten: sie bezieht sich auf die Regulierung des Arbeitstages, der Arbeitswoche, des Arbeitsjahres und nicht zuletzt der Lebensarbeitszeit.

Unter der eingangs formulierten konzeptionellen Grundprämisse, daß Akteure Zeit durch ihr „Zeithandeln“ immer aktiv hervorbringen und gestalten (müssen), ob sie dies wissen und wollen oder nicht, gilt dies auch dann, wenn sie dabei fremden Zeitregimen unterliegen. Man muß z.B. im Rahmen eines vorgegebenen Zeitschemas pünktlich sein, man hat sich an Urlaubsregelungen zu halten oder man muß erwerbsbiographische Zäsuren respektieren, wie etwa die Verrentung. Solche „Zeitinstitutionen“ (Maurer 1992) müssen, um wirksam zu sein, unausweichlich immer von den Personen selber praktisch in zeitliches Handeln umgesetzt und im Detail temporal ausgestaltet werden. Mit der Erweiterung von Selbstkontrollanforderungen in der Arbeit gewinnt diese ubiquitäre Zeitkonstruktion der Handelnden in ihrer Arbeit jedoch eine systematisch neue Qualität: aus der bisher für die meisten Arbeitskräfte eher latent und meist nur teilweise und begrenzt gezielt betriebenen Gestaltung des zeitlichen Rahmens ihres Arbeitens wird nun zunehmend eine manifeste und umfassende *Anforderung*, die mit einem komplexen *Zeithandeln neuer Art* bewältigt werden muß.

Diese neue Qualität des Zeithandelns besteht darin, die zunehmende *Instabilität der gesellschaftlichen zeitlichen Vorgaben bewußt zu integrieren*. Ursache der Instabilitäten sind vor allem die oben angedeuteten Entgrenzungen des zeitlichen Rahmens von Arbeit: die bekannten

---

<sup>2</sup> Böhle (1999) unterscheidet, ob Arbeitszeit (1) den äußeren zeitlichen Rahmen von Arbeit bzgl. Lage und Dauer, der für die Arbeitskräfte durch Arbeitszeiten gesetzt wird, (2) die betriebliche Organisation von Zeit in Form von Betriebslaufzeiten oder (3) die „Mikrozeit“ der Arbeitshandlungen meint. Entsprechend findet *Flexibilisierung* von Arbeits-Zeit auf *dreierlei Ebenen* statt: 1. auf der Ebene des zeitlichen Rahmens der Arbeit als zunehmend wechselhafter und variabler Bestimmung ihrer Dauer und Lage, 2. auf der Ebene der Betriebszeiten als zunehmender Kontinuierlichkeit bzw. zunehmend notwendiger rascher Reaktion auf Außennachfrage durch Vernetzung und Globalisierung von Produktion und Dienstleistungen sowie 3. auf der Ebene des konkreten subjektiven Arbeitshandelns. Letztere - die Flexibilisierung des Arbeitshandelns - findet in Form einer prekären Mischung von Verdichtung, Wechselhaftigkeit von Arbeitstempo und Zeitlogik sowie von Beschleunigung statt. Im Kontext der folgenden Überlegungen meinen wir mit Arbeits-Zeit v.a. die erste und die dritte Ebene: der zeitliche Rahmen, der durch „Arbeitszeiten“ gesetzt (oder eben nicht mehr gesetzt) wird und die zeitliche Strukturierung und Organisation des subjektiven (betrieblichen bzw. erwerbsförmigen) Arbeitshandelns.

Flexibilisierungen des Arbeitstages und der Arbeitswoche, aber auch der Verteilung der Arbeitszeit auf das Jahr und auf das gesamte Arbeitsleben. Die neuen Anforderungen an eine zeitliche Selbstkontrolle der Arbeitenden sind jeweils unterschiedlich. Bezüglich Arbeitstag und Arbeitswoche können sie beispielsweise darin bestehen, anstelle von fixen Zeitorientierungen nun eine Ergebnisorientierung zu setzen (vgl. hierzu Weidinger 1995). Dies bedeutet, daß die vom Betrieb gesetzte Vorgabe nurmehr in der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe/Leistung besteht. Wie deren Erbringung zeitlich organisiert wird (nicht selten sogar in welcher Zeit diese im Detail erbracht wird) bleibt im wesentlichen der Selbstkontrolle der Arbeitenden überlassen. Typisch ist dies bei hoch entwickelter Projektorganisation und Gruppenarbeit - was dort oft in zeitlicher Hinsicht zählt, ist das vereinbarte Abgabedatum und nicht das Einhalten festgelegter täglicher Arbeitsquanten. Nicht mehr präzise Zeitgrenzen diktieren das Arbeitshandeln (d.h. Arbeiten werden bei „Dienstschluß“ einfach abgebrochen, unabhängig davon, inwieweit sie erledigt sind), sondern die Erfüllung der gesamten Arbeitsaufgabe innerhalb eines bestimmten - nicht selten durch „Zielvereinbarung“ gemeinsam festgelegten - Zeitraumes. Eine ähnliche Deregulierung fixer zeitlicher Grenzen gilt für neue Regelungen mit weiterreichendem Zeithorizont wie Sabbatjahre oder -monate, die mit erhöhter Arbeitsleistung „angespart“ werden können und auch für Modelle von Altersteilzeit. Bei letzteren geht es weniger um die zeitliche Selbstkontrolle bei der Erfüllung bestimmter Arbeitsaufgaben, sondern um die eigenständige Steuerung des Verhältnisses von investierter Arbeits- und Lebenszeit und zu erwartenden Lohn- und Rentenansprüchen. Auf betrieblicher Ebene finden die neuen Formen zeitlicher Selbstkontrolle ihren Ausdruck in der zunehmenden (aber noch keineswegs flächendeckenden) Implementierung von Arbeitszeitkonten mit unterschiedlicher Reichweite und Regelungsform. Unterschiedlich ist dabei nicht zuletzt, ob überhaupt jemand und wenn ja, wer die Konten betrieblich kontrolliert, denn zunehmend gibt es Experimente, bei denen auf eine betrieblich überwachte Kontenführung verzichtet und die zeitliche Regulierung der Leistungserbringung weitgehend in die Verantwortung der Mitarbeiter gestellt wird (vgl. Weidinger 1995, Klenner/Seifert 1998).

(a) Mikrozeit des Arbeitshandelns: flexibles Zeitgeschick

Im Zusammenhang mit diesen Erosionen des zeitlichen Rahmens der Arbeit, mitbedingt durch die Verbreitung neuer Technologien und flexiblerer und komplexerer betrieblicher Abläufe, zeigen sich Tendenzen zunehmender zeitlicher Selbstkontrolle auch im unmittelbaren Arbeitshandeln.<sup>1</sup> Bezüglich dieser mikrozeitlichen Ebene der Arbeit bedeutete und bedeutet Fremdkontrolle die mehr oder weniger detaillierte und rigide zeitliche Vorstrukturierung einzelner Arbeitsvollzüge, besonders krass im Rahmen eng tayloristischer Formen von Arbeitsorganisation. Am extremsten sichtbar war dies gewiß im Rahmen taktgebundener Arbeitsformen oder repetitiver Teilarbeiten auf Akkordbasis.<sup>2</sup>

Böhle (1999: 20) weist darauf hin, daß solche Fremdkontrolle zunehmend dysfunktional sein kann. Beispielsweise wird beim Einsatz neuer Technologien zunehmend die „Bewältigung von Unregelmäßigkeiten und Störungen zu einer neuen Aufgabe qualifizierter Arbeitskräfte, die - im Unterschied zur Planung - allerdings weit weniger offiziell definiert und anerkannt ist.“ Insbesondere bei sog. „Gewährleistungsarbeit“ (Schumann et al. 1994) müßten gegenüber traditioneller Herstellungsarbeit ständig zwischen einer kontinuierlich-verlangsamen-passiven Grundaufmerksamkeit und raschem-konzentriertem-beschleunigtem Eingreifen bei Bedarf gewechselt werden. Beim Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien würden die auf den Bildschirm fixierten Personen einerseits nahezu in einen Zustand der Zeitlosigkeit versetzt, da die Eigenzeit des Computers (noch weniger als alle andere Zeit) nicht sinnlich zu begreifen ist. Andererseits müßten sie sich auf die hochbeschleunigte Arbeitsweise des Rechners einstellen und entsprechend rasch reagieren. Etliche der neu entstandenen Arbeitsvollzüge verlangen also nach permanent wechselnden, ganz unterschiedlichen zeitlichen Modi. Sie verlangen zudem nach neuen Mischungen

<sup>1</sup> Wobei zu bedenken ist, daß sich aus unterschiedlichen Gründen immer schon etliche berufliche Tätigkeiten, wie z.B. bei der „Arbeit am Menschen“, nur schwer in das starre Raster vorgegebener Zeiteinheiten pressen ließen und lassen. Bei der Diskussion um die Bewertung von Pflegearbeit im Zusammenhang mit ihrer Finanzierung durch die Pflegeversicherung zeigen sich aktuell gegensätzliche Tendenzen: nämlich auch solche Leistungen, die sich qua Arbeitsaufgabe durch vermischtes und emphatisches Tun auszeichnen, widersinnigerweise in bezahlbare entmischte Zeiteinheiten zerlegen zu wollen.

<sup>2</sup> Repetitive Teilarbeit verschwindet natürlich nicht vollständig, sondern ist in bestimmten Bereichen nach wie vor von Bedeutung und wird an manchen Stellen sogar wieder ausgebaut (vgl. Kurz 1999).

von zeitlicher Planung und spontan-intuitivem Handeln, vor allem bei hoch selbstverantwortlicher Tätigkeit.

Auf der Ebene des unmittelbaren Arbeitshandelns scheint demnach zeitliche Entgrenzung zur Folge zu haben, daß Zeitmodi und Tempi in rascher und oft unkalkulierbarer Abfolge wechseln. Zeitliche Selbstkontrolle heißt dann vor allem, daß diese von den Arbeitenden selbst auf ihre jeweilige Angemessenheit hin überprüft und mit „Improvisationsgeschick“ (Böhle) beantwortet werden müssen. Passend und funktional ist nicht mehr eine präzise und durchkalkulierte zeitliche Planung der Arbeitshandlungen, sondern, so könnte man sagen, ein flexibles *Zeitgeschick*, oder mit Böhle: „...notwendig sind ...die zeitliche Offenheit und Flexibilität für stochastisch auftretende Anforderungen...Unvorhersehbares (ist) nicht als 'Anomalie' (zu begreifen), sondern eher als 'Normalität' ...“ (Böhle 1999: 21).

Zusammengefaßt wird auf beiden Ebenen der Arbeitszeit (des Zeitrahmens und der Mikrozeit des unmittelbaren Handelns) demnach aus faktisch unausweichlichem Zeithandeln in entgrenzten Arbeitsformen eine *kontinuierliche, aktiv kontrollierte und explizite arbeitsbezogene Zeitpraxis*, die in sich selbst nochmals auf Flexibilitätspotentiale, Schwankungen und Unvorhersehbarkeiten *flexibel* zu reagieren hat. Daß dies je nach Arbeitssituation und Arbeitszeitform unterschiedlich in Art und Umfang aussieht, sollte deutlich geworden sein. Der Tendenz nach werden in entgrenzten Arbeitsverhältnissen jedoch alle Ebenen und Formen der Strukturierung von Zeit zum Gegenstand einer verstärkten expliziten Zeitpraxis der Arbeitskräfte: in Bezug auf mehr oder weniger rigide von den Betrieben vorgegebene Strukturen definieren sie (in der Regel in Aushandlung mit anderen Arbeitenden) (1) zeitliche Anfangs- und Endpunkte und damit die Dauer von (erwerbs)arbeitsbezogenen Handlungssequenzen, müssen sie (2) Arrangements für deren Lage, Verteilung und Rhythmisierung in übergeordneten Zeitrahmen (Tätigkeitsabschnitte, Tag, Woche, Monat, Jahr) treffen, regulieren sie ggf. (3) das Tempo bzw. die zeitliche Verdichtung der Aktivitäten und bestimmen sie (4) Zeitlogiken bzw. auf Zeiten bezogene sinnhafte Qualitäten des Handelns (Dringlichkeit, Tempoqualität, erforderliche Genauigkeit und Pünktlichkeit usw.).

Es ist in unseren Augen kein Zufall, daß die mit dieser Entwicklung verstärkt formulierten Anforderungen an Arbeitskräfte oft als individuelles „*Zeitmanagement*“ bezeichnet werden. Auch wenn dieser Ausdruck von den Protagonisten einer Vermarktung von „Zeitmanagement“ (z.B. klassisch Seiwert 1997, aktuell 1998) eher in werbewirksamer Übertragung der prestigeträchtigen Management-Kategorie verwendet wird, trifft die Formulierung einen richtigen und wichtigen Kern der Entwicklung. Denn von immer mehr Arbeitskräften, inzwischen bis hinunter auf die Ebene qualifizierter Arbeiter und einfacher Angestellter, wird erwartet, daß sie nicht mehr im bisher üblichen Sinne die „Zeit einhalten“, sondern auf hoch komplexe Weise in der oben geschilderten Form aktiv ein umfassendes Zeitregime für sich in Bezug auf ihre Arbeit installieren. Gerade an der Dimension Zeit wird damit noch einmal deutlich, daß in entgrenzten Arbeitssituationen Arbeitskräfte, indem sie ihre Arbeit zeitlich selbst „managen“, sie letztlich zunehmend eine zentrale Managementfunktion (die Funktion, Arbeitskraft in Arbeitsleistung zu transformieren) für den Betrieb übernehmen. Arbeitskraftunternehmer sind dann nicht nur im übertragenen Sinne und nur auf sich selbst bezogen, sondern auch im unmittelbaren betrieblichen Sinne „Zeitmanager“.

Wie schon auf der ersten Stufe des historischen Übergangs zu einem industriellen Kapitalismus ist auch bei der jetzigen Entwicklung die Zeit ein markantes strukturelles Moment und insbesondere ein herausragendes kulturelles Symbol einer neuen Stufe betrieblicher *Herrschaft*, die sich über eine *Selbstbeherrschung* der Betroffenen durchsetzt, bzw. sich derer bedient. Thompson (1973) hat in seinem klassischen Text für den Übergang zur modernen Arbeitswelt anschaulich beschrieben, wie das mit der sich entfaltenden Industrialisierung erforderliche neue betriebliche Herrschaftsregime als *Zeit-Regime* auftritt, das eine (gegenüber den agrarisch-handwerklichen Arbeitsformen) neuartige zeitliche Selbstbeherrschung der Arbeitenden erzwang. Diese fand eine Steigerung im Übergang zur tayloristisch-fordistischen Arbeitswelt, wo die zeitliche Regulierung der Arbeit (MTM, Taktbindung der Fließfertigung usw.) und komplementär dazu die Anforderungen an eine zeitliche Disziplin der Arbeitenden auf eine neue Stufe gehoben wurden. Jetzt scheinen wir an einer nächsten industriellen Schwelle zu stehen, mit der Arbeitende angesichts sich entgrenzender Arbeits- und Beschäftigungsformen auf nochmals erweiterter Stufe zeitliche Selbstkontrolle einüben und auf hohem Niveau kontinuierlich betreiben müssen. Waren in der von Thompson beschriebenen ersten Welle der Industrialisierung eher punktuelle Pünktlichkeit (z.B. bei Arbeitsbeginn und -ende) und deren Steuerung durch die Werksuhr und dann im Taylorismus-Fordismus die kleinteilige zeitliche Kontrolle der Arbeit auf Basis von feinmaschigen Zeitmethoden und getakteten technischen Anlagen die zentralen Momente der betrieblichen Zeitherrschaft, geht es jetzt um ein breites System von ausgefeilten Zeitpraktiken, das die Arbeitenden selbst anwenden und durch komplexe technische Zeitkontrollhilfsmitteln (aufwendige Kalender, Planer und Zeitmanagementsysteme, Zeitplanungs- und work-flow-Organisationsprogramme im PC, palm-top-organizer usw.) unterstützen müssen. Es wird

damit auch verständlich, warum die zeitlichen Verfahren und Hilfsmittel, wie in der ersten Phase der Industrialisierung die Werksuhr oder ein persönlicher Chronometer für den Familienvater und später dann die Stop- und Stechuhr sowie eine wahre Flut von Uhren im privaten Umfeld, zu auffälligen gesellschaftlichen Symbolen und nicht selten sogar zu persönlichen Modeartikeln für die Schicht der durch die Entwicklung besonders geforderten neuen Arbeitskräfte wurde. Was Thompson für die erste Stufe der Industrialisierung beschreibt, und was sich dann mit dem Übergang zum Taylorismus-Fordismus auf eine neue Stufe hebt, waren auch damals schon wichtige Schritte in Richtung auf eine zeitliche Selbst-Kontrolle der Arbeitenden, die jedoch bei beiden Stufen noch in ein primär betriebliches Kontrollsystem eingebunden blieben und allein betrieblichen Zwecken dienten. Jetzt erreicht diese Entwicklung zu einer intensiveren Zeitdisziplin eine Qualität, aus deren Perspektive gesehen die beiden damaligen Stufen nachgerade 'einfach' wirken: Was sowohl in der ersten Industrialisierungsphase wie auch in der Hochindustrialisierung des 20. Jahrhunderts zeitliche Selbstbeherrschung war (und sicherlich von den Betroffenen als schwierige Leistung empfunden wurde), erscheint nun, angesichts des sich abzeichnenden zeitlichen Disziplinierungs- oder Selbstkontrollschubs, als Phasen primär extensiver, eher eindimensional passiver zeitlicher Selbstkontrolle, während sich jetzt eine Phase mit komplexen Anforderungen an eine aktive *temporale Selbstunterwerfung* Arbeitender durchzusetzen scheint.

Allerdings soll mit dem Begriff des „Zeitmanagements“ nicht die Assoziation geweckt werden, als ob diese komplexen subjektiven Zeitpraktiken stets dem Handlungsmodus einer eng gefaßten Zweckrationalität folgen würden. Dies kann zwar manchmal der Fall sein, aber gerade angesichts der neuen Qualität entgrenzter arbeitszeitlicher Bedingungen ist fraglich, ob ein eng methodisch kalkulierendes, durchstrukturiertes und planendes zeitliches Handeln überall angemessen ist. Oft wird es, was mit dem Begriff des „Zeitgeschicks“ ausgedrückt werden sollte, gerade auf der Ebene der zeitlichen Steuerung eher notwendig sein *situativ-flexibel* zu handeln und erhebliche Potentiale zeitlicher Offenheit und Unbestimmbarkeit einzuplanen, ohne diese jedoch wirklich planen zu können. Die zeitliche Selbstkontrolle des Arbeitskraftunternehmers schließt neben zweckrationalen Handlungselementen deshalb auch Handlungselemente ein, die einer neuen, flexibleren Bedingungen angemesseneren, Rationalitätsform entsprechen<sup>3</sup>.

### 2.2.2. Selbstökonomisierung von Arbeitskraft - individuelle Zeitökonomie und Ökonomisierung der individuellen Zeit

Im Zuge eines Übergangs von betrieblicher Fremdkontrolle zu verstärkter Selbstkontrolle der Arbeitenden ändert sich nicht nur der Bezug der Arbeitssubjekte zu ihrer konkreten Arbeit. Auch ihr *Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als „Ware“* und deren Verausgabung in Kontexten bezahlter Arbeit erfährt bei sich entgrenzenden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen einen Wandel. Aus einem bisher in der Regel nur in spezifischen und begrenzten Situationen und eher reaktiv auf dem Arbeitsmarkt agierenden Träger der „Ware Arbeitskraft“ (paradigmatisch bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz) wird nun zunehmend ein in ökonomischer Hinsicht umfassend strategisch handelnder Akteur: Ein Akteur, der sein einziges zur Subsistenzsicherung nutzbares „Vermögen“ (das Vermögen zu arbeiten) kontinuierlich und gezielt auf eine potentielle wirtschaftliche Nutzung hin entwickelt und aktiv verwertet - sowohl auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt wie auch zunehmend innerhalb von Beschäftigungsverhältnissen, also innerhalb von betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Natürlich mußten sich Arbeitskräfte immer schon um den Verkauf ihres Arbeitsvermöges bemühen, um ein Einkommen zu erhalten, aber jetzt erhält dies eine neue Qualität. Immer mehr wird es mit der Durchsetzung des neuen Arbeitskrafttypus erforderlich, daß Berufstätige - so hier die These - sowohl die erwerbsorientierte *Entwicklung und Erhaltung* der eigenen Arbeitsfähigkeiten (sozusagen die „Innenseite“ des ökonomischen Selbstverhältnisses der Arbeitskraft) als auch deren *Verkauf und Verwertung* (das ökonomische „Außenverhältnis“ von Arbeitskraft) fortlaufend, unter stets wechselnden Bedingungen und bei steigenden Konkurrenzbedingungen *explizit* und *immer wieder neu aktiv selbst betreiben*. Mit anderen Worten: nur wenn Arbeitskräfte regelmäßig in eigener Regie ihr gesamtes Fähigkeitenpotential gezielt aufbauen und kontinuierlich systematisch kultivieren sowie durchgehend mit aufwendigen Selbstmarketing dafür sorgen, daß die eigene Arbeitskraft von betrieblichen Nutzern nachgefragt, gekauft sowie dann betrieblich möglichst ökonomisch im Sinne der Betriebsziele genutzt wird, können sie zukünftig ihren Erwerb und damit ihre Existenz angemessen sichern. Dies bedeutet jedoch nichts anderes als eine neue historische Stufe der (immer schon erforderlichen) doppelten Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft in Form einer bewußt

<sup>3</sup> Vgl. für eine Unterscheidung zweier Rationalitätsformen in diesem Sinne die Gegenüberstellung und Diskussion verschiedener Typen alltäglicher Lebensführung u.a. bei Behringer et al. 1989, Voß/Jurczyk 1995, Voß 1998.

effizientorientierten kontinuierlichen individuellen „Produktion“ arbeitsrelevanter Potentiale sowie ihre kontinuierliche profitable „Vermarktung“, kurz: eine *systematisch erweiterte individuelle Produktions- und Marktökonomie von Arbeitskraft*.

Gerade auch diese erweiterte Selbst-Ökonomisierung von Arbeitskraft erhält in der Dimension der Zeit eine besondere Ausprägung. Auf zwei Ebenen läßt sich dies verorten: (a) als verstärkte Nutzung von *Zeit als Mechanismus zur ökonomischen Produktion und Vermarktung des Arbeitsvermögens* sowie (b) in einer zunehmenden *erwerbsorientierten Nutzung und Bewertung der persönlichen Lebenszeit*.

(a) Individuelle Zeitökonomie: forcierte Produktion und Vermarktung von Arbeitskraft auf Basis temporaler Mechanismen

Immer schon galt in industrie-kapitalistischen Gesellschaften, daß Ökonomie, sowohl als betriebliche Ökonomie der Gebrauchs- und Tauschwertproduktion wie auch als marktbezogene Ökonomie der Realisierung von produzierten Werten, auch und vor allem eine „*Ökonomie der Zeit*“ (Marx 1969: 85, s. auch Schlote 1996: 61ff) ist. Mit dem zunehmenden Übergang kapitalistischer Ökonomien zu einer intensivierenden Nutzung der Produktionsfaktoren und damit einer verstärkt „relativen“, auf systematische Produktivitätssteigerungen abzielenden Erhöhung der Produktion von Mehrwerten wird Zeit jedoch explizit und gezielt zu einer zentralen Gestaltungsdimension und bekommt eine strategischere Bedeutung im Kampf der Betriebe um komparative Vorteile. Man kann dies als verstärkte betriebliche Steuerung von Produktion und Marktbezug durch eine aktive „Zeitökonomie“ verstehen (Schmiede/ Schudlich 1981). Nichts anderes geschieht, wenn nun Arbeitskräfte als Unternehmer ihrer selbst verstärkt eine kontinuierliche aktive Produktions- und Marktökonomie ihres Arbeitsvermögen betreiben müssen: sie entwickeln und betreiben explizit eine systematische individuelle Selbstökonomisierung unter Bezug auf die Dimension der Zeit, kurz, eine *individuelle Zeitökonomie*.

Arbeitskräfte haben in basaler Form natürlich faktisch immer schon - je nach Gruppe und Situation mehr oder weniger weitgehend - zeitökonomisch gehandelt und handeln müssen, um ihre eigene Arbeitskraft als „Ware“ zuzurichten (d.h. ihre Fähigkeiten paßförmig zu entwickeln und zu erhalten) und zu vermarkten (d.h. ihr Arbeitsvermögen zu verkaufen und einer Verwertung zu unterwerfen), damit sie ein Erwerbseinkommen erhalten. Unter den Bedingungen eher fest strukturierter Arbeits- und Beschäftigungsformen war (und ist nach wie vor) dabei eine individuelle Zeitökonomie als Basis der warenförmigen Selbstentwicklung und -verwertung von Arbeitskraft weitgehend an zeitliche Vorgaben der Betriebes gebunden. Zeitliche Normen effektiven und pünktlichen Arbeitens müssen internalisiert werden, und Arbeitskräfte müssen lernen, daß nicht nur für den Betrieb, sondern auch für sie Zeit zu „Geld“ wird. Die Transformation ihrer Alltags- und Lebenszeit in erwerbsförmige Arbeitszeit ist zeitlich relativ fest umrissen und weitgehend berechenbar, da im Prozess der Industrialisierung sowohl der arbeitszeitliche Rahmen zunehmend kodifizierter und verlässlicher, wie auch die Verrechnung von Zeit gegen Geld - auf die Spitze getrieben im Rahmen hoch arbeitsteiliger Akkordarbeit - immer eindeutiger wurde.

Unter den Bedingungen entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, in der Personen ihre Arbeitskraft zwar nach wie vor (und mehr denn je) als Ware anbieten und verkaufen müssen, dies aber in einer neuen Mischung von Selbständigkeit und Abhängigkeit betreiben, bedeutet auch eine zeitbasierte Ökonomie der individuellen Produktion und Vermarktung von Arbeitsfähigkeiten etwas weitgehend anderes: Zeit wird hier von der situativen Mikro- bis zur langzeitlichen Makrodimension immer mehr zum Mechanismus gezielter *Effizienzbeurteilung* und *Effizienzsteigerung* des gesamten erwerbsbezogenen Handelns der Betroffenen. Das gilt sowohl für die Entwicklung und Erhaltung von Arbeitskraft wie auch für ihren Verkauf und dann schließlich für ihre Verwertung im Betrieb.

Dies ist ein komplexes Feld, das wir hier nicht umfassend analytisch aufschließen können, einige Beispiele mögen aber die Richtung verdeutlichen: (1) Zu *Entwicklung* und *Erhaltung* von Arbeitskraft: War die Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten bisher meist auf Bildungsprozesse während begrenzter Lebensphasen (meist an Anfang des Lebens) und in zeitlich vergleichsweise entspanntem Rahmen beschränkt, wird dies jetzt zeitlich völlig entgrenzt und temporal verdichtet. Aus- und Weiterbildung ist für Arbeitskraftunternehmer selbstverständlich zunehmend „lebenslang“ und muß zudem immer häufiger kontinuierlich parallel zur laufenden Arbeit (genauer: während gezielt in die Abläufe implementierter Zeiträumen und möglichst zeiteffizient „on the job“ sowie in der Privatzeit abgetrotzten Bildungszeiten) abgewickelt werden. Muß oder will man größere Bildungs-Auszeiten nehmen, erfordert dies geschickte Zeitarrangements mit Betrieb und Familie und gefährdet nicht selten indirekt oder auch unmittelbar die Erwerbschancen sowie den persönlichen Lebensrahmen. Erholung oder gar eine nicht unmittelbar der jeweiligen Tätigkeit dienende (aber vielleicht langfristig für die eigene „employability“ entscheidende) Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung haben immer weniger feste, gesicherte und zeitlich entspannte Zeiträume. Auch diese anderen Interessen und Notwendigkeiten müssen zunehmend mit effizienzorientiertem Zeitmanagement arrangiert werden

und finden in kompliziert eingerichteten oder situativ genutzten Zeitreservaten selbst kürzesten Umfangs statt. Die Zeitberaterliteratur ist voll von Ratschlägen, wie man in diesem Sinne seine Zeit erwerbsbezogen (bzw. zur gezielten „Entspannung“ und „Sozialpflege“) nutzen soll und nutzen muß, will man „heute erfolgreich sein“ (typisch z.B. Mackenzie 1974, Seiwert 1997). Immer häufiger findet Regeneration nicht in festen Zeiträumen statt, sondern zu Zeitpunkten und in zeitlichen Formen und Umfängen, die sich situativ aus Arbeits- und Erwerbsprozessen ergeben: man entspannt und erholt sich, wenn gerade „weniger los“ ist; nimmt „Urlaub“ (nicht mehr „den“ Urlaub, weil es feste Urlaube immer weniger geben wird) oder „freie Tage“ („Sonntag“ ist dann, wenn man Zeit dazu hat), wenn es im Jahres- oder Wochenzyklus gerade „paßt“ oder eine Pause zwischen zwei Projekten ist; man reizt die Gleizeit für private Interessen voll aus, wenn eine Flaute im Betrieb ist und muß „voll ranklotzen“, wenn es „brennt“, ohne Rücksicht auf Zeitansprüche, Tarifordnungen und tradierte Zeitinstitutionen u.a.m. Nur wer in solch anspruchsvoller Weise zeitlich hoch flexibel die Reproduktion seiner Arbeitskraft zu arrangieren weiß, kann unter entgrenztem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen seinen Erwerb als Arbeitskraftunternehmer sichern und, wenn es gut geht, daraus sogar ein Stück Lebensqualität und Zeitsouveränität entstehen lassen. - (2) Zu *Verkauf* und *Verwertung* der Arbeitskraft: Nicht nur die Entwicklung von Arbeitskraft, sondern auch ihre Vermarktung wird unter den veränderten Verhältnissen systematisch zeitlich entgrenzt. Auch der Verkauf seiner selbst als „Ware Arbeitskraft“ erfolgt kontinuierlich „life-long“ und nicht mehr (wie bisher) zu distinkten Zeiten, nämlich dann, wenn man als verberuflichter Arbeitnehmer zu Beginn des Erwerbslebens und dann hin und wieder neu einen Arbeitsplatz sucht. Arbeitskraftunternehmer verkaufen sich ständig: sie müssen kontinuierlich mit dem Arbeitsmarkt „Kontakt halten“, um keine Gelegenheit für mögliche neue Aufträge bzw. Beschäftigungsverhältnisse zu verpassen oder auch nur um ihren „Marktwert zu testen“ und müssen jede sich bietende Chance nutzen, um an ihrem „Marketing“ (im Betrieb oder auch in Richtung auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten) zu arbeiten. Hat man neben seiner Anstellung noch andere „Jobs“, kombiniert man gar Einzelaufträge als Selbständiger mit Teilzeittätigkeiten und Zeitverträgen oder jongliert als „Portfolio-Arbeiter“ (Gross z.B. 1992 u. 1995) mit mehreren Tätigkeiten, so ist der Verkauf des Arbeitsvermögens ein unendlicher, zeitlich hoch verdichteter und temporal höchst aufwendiger Prozeß. Mehr noch: auch innerhalb der einzelnen Tätigkeiten kann man sich weniger denn je darauf zurückziehen, seine Arbeit „gut zu machen“, sondern muß kontinuierlich beweisen, daß man gebraucht wird und darauf achten (und es demonstrieren), daß das, was man tut, für den Betrieb ausreichend profitabel ist. Dies betrifft das zunehmend erwartete und immer auch zeitbasierte „Kostenbewußtsein“ (wieviel „Mann-Stunden“ werden investiert und was kommt dabei heraus) wie auch eine explizite ökonomische Verwertungsorientierung, etwa in Form des allseits ideologisierten „Marktbewußtseins“ oder der zunehmend geforderten „Kundenorientierung“ von Beschäftigten. Dies äußert sich schließlich nicht zuletzt in einer höchst zugespitzten zeitökonomischen Perspektive auf das Arbeitshandeln, für die etwa das ungenutzte Verstreichen von Sekundenbruchteilen (z.B. bei der Arbeit an technischen Anlagen) völlig unakzeptabel ist und unmittelbar ökonomisch umgerechnet wird (bzw. den Betroffenen dann auf Basis von Betriebsdatensystemen tatsächlich vorgerechnet wird) oder selbst bei kleinen zeitlichen Verzögerungen harten Streß (z.B. „Softwarestreß“) erzeugt. Damit setzt sich die industriekapitalistische „infinitesimale Verwendungslogik von Zeit“ (Rinderspacher) noch weiter durch: In einer unerbittlichen Optimierungsspirale werden immer kleinere Zeitquanten zur Steuerungseinheit der Verwertung von Arbeitskraft; in immer kürzere Einheiten werden immer mehr menschliche Leistungen versucht hineinzupressen; jede nicht unmittelbar genutzte Lücke wird versucht, produktiv zu füllen; maximale Beschleunigung ist Trumpf; demonstrative Mehrfachnutzung von Zeiten wird zur ubiquitären Tugend u.v.a.m.

All dies sind Beispiele für eine sich drastisch verschärfende *individuelle Zeitökonomie*, sowohl in der Produktion wie auch in der Vermarktung von Arbeitskraft durch die Betroffenen, wie sie für Arbeitskraftunternehmer zunehmend typisch sein werden. Zeit wird infolgedessen immer mehr zu einer bewußt für die Erwerbssicherung und das heißt für die ökonomische Funktionalisierung der menschlichen Potentiale hochgradig genutzten *Rationalisierungsdimension*, die das gesamte Leben und Handeln durchdringt. Dies ist eine sich verschärfende, aber nicht in jeder Hinsicht neue Entwicklung, denn zumindest in Ansätzen zeigten auch bisher schon zumindest erfolgreiche Arbeitskräfte eine wenigstens basale Zeitökonomie dieser zugespitzten Art für die Verwertung ihrer selbst. Neu ist dagegen (1), daß die jetzt zu beobachtende forcierte zeitbasierte Rationalisierung weniger Ausdruck des unmittelbaren Übergreifens betrieblicher zeitökonomischer Anforderungen, Parameter und Mechanismen auf das betriebliche und außerbetriebliche Handeln ist, als vielmehr eine von den Betroffenen aktiv als Reaktion auf neue Anforderungen selbst entwickelte und praktizierte individuelle Antwort: eine *eigenständig gesetzte und kontrollierte umfassende Rationalisierung des gesamten Handelns* (und dazu, wie wir unten zeigen wollen, des gesamten Lebensrahmens) auf Basis zeitökonomischer Mechanismen. Neu ist auch (2), daß gesellschaftlich (etwa vom Betrieb) gesetzte zeitliche Vorgaben, die bisher das Handeln zur ökonomisch orientierten Produktion und Vermarktung der Arbeitsfähigkeiten kanalisiert und berechenbar machten,

zunehmend erodieren: Folge ist, daß *immer wieder neu* vor dem Hintergrund der jeweiligen individuellen Bedingungen bestimmt werden muß, was eine angemessene arbeitskraftbezogene Zeitökonomie konkret jeweils überhaupt heißt. Und schließlich ist auch neu (3), daß individuelle Zeitökonomie nun zunehmend entgrenzt ist: sie bezieht sich nicht mehr nur auf distinkte Phasen und Probleme mit konstanter, mehr oder minder weitgehender Effektivität, sondern muß *kontinuierlich* („lebenslang“), in Bezug auf *alle Aspekte der Ökonomisierung von Arbeitskraft* (Entwicklung und Erhaltung, Verkauf und Verwertung) und unter einem sich *verschärfendem Rationalisierungsdruck* praktiziert werden.

- (a) Ökonomisierung der individuellen Zeit: erweiterte ökonomische Bewertung und Verwertung der alltäglichen und biographischen Lebenszeit

Die These einer forcierten individuellen Zeitökonomie infolge entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse führt uns zu dem weitergehenden Gedanken, daß Zeit im Übergang zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus von Arbeitskraft zur zentralen Dimension der Selbstvermarktung im Rahmen einer sich zuspitzenden *Ökonomisierung der individuellen Lebenszeit insgesamt* wird. Pointiert formuliert: Die Bewertung der gesamten Alltags- und biographischen Zeit des Arbeitskraftunternehmers findet auf neuer Stufe unter ökonomischen Gesichtspunkten statt, und seine verfügbare Zeit wird immer mehr zum explizit erkannten und systematisch verwendeten „Kapital“ für die erwerbsbezogene Verwertung des Arbeitsvermögens.<sup>1</sup> Damit werden beispielsweise nicht unmittelbar erwerbs- und karriererelevante Phasen der Biographie zunehmend individuell als vergeudete Lebenszeit und als zu verschleiernde Lücken in der Karriere erlebt und analog gesellschaftlich bewertet. Lebenszeit wird dadurch faktisch immer mehr explizite *Arbeits-Zeit*, neben der nur strategisch gestaltete und dabei faktisch minimierte „Rest-Lebenszeiten“ existieren. Dies ist nur scheinbar paradox zu der gleichzeitigen Entwicklung, daß Unterbrechungen des Erwerbslebens und formale Verkürzungen von Arbeitszeit massiv zunehmen, ob nun freiwillig (wie Beurlaubungen) oder unfreiwillig (wie Erwerbslosigkeiten). Man muß stets verfügbar, zeitlich hoch flexibel, extrem schnell und zeitlich hoch verdichtet agieren können, um sich als Arbeitskraftunternehmer kontinuierlich und erfolgreich verkaufen zu können. Weitreichende zeitliche Planung bei gleichzeitig zunehmender temporaler Variabilität und Ungewißheit ist, von den einzelnen Verrichtungen über die zeitliche Optimierung der Tages-, Wochen- und Monatsverläufe bis zur strategischen Durchorganisation der ganzen arbeitsrelevanten Lebenszeit, unabdingbare Voraussetzung einer Vermarktung von Arbeitskraft unter den Bedingungen entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse.

Zusammengefaßt betrachtet, ergeben sich für uns aus den Thesen zu einer forcierten individuellen Zeitökonomie und einer zugespitzten Ökonomisierung der gesamten individuellen Zeit zwei weitere Annahmen: (1) Arbeitskraftunternehmer müssen in zweierlei Hinsicht in ein erweitertes zeitökonomisches Verhältnis zu sich selber treten: sie müssen nicht nur, wie gezeigt, auf den vier Ebenen der Zurichtung und Nutzung ihrer Arbeitsfähigkeiten (Entwicklung und Erhaltung, Verkauf und Verwertung) zunehmend zeitökonomisch handeln, sondern sie müssen zunehmend auch Zeitökonomie *selbst*, und zwar in Form von individuellen *Zeitkompetenzen* verkaufen können (Jurczyk 1994 a, b). Solche Zeitkompetenzen signalisieren die Fähigkeit, auch angesichts turbulenter Umstände mit Zeit „richtig“ umgehen zu können. Effizienz im Umgang mit Zeit, das Gespür für den „richtigen Zeitpunkt“, die „ausreichende Dauer“ oder das „angemessene Tempo“ ist also nicht nur - im produktionslogischen Sinn - zunehmend notwendig für die angemessene Zurichtung und Verwertung der eigenen Arbeitskraft, sondern sie wird darüber hinaus zu einer notwendigen Qualifikation der Arbeitskraft, die im marktlogischen Sinn zunehmend nachgefragt und gekauft wird. Nicht nur für sich selber und zum eigenen Nutzen muß der Arbeitskraftunternehmer also zeitkompetent sein, sondern diese Zeitkompetenz wird (als zu verkaufendes „Produkt“ mit eigenem Wert) ein strategisch einsetzbarer Aspekt seines Qualifikationsprofils, mit dem er sich vermarktet - und die Branche der Zeitmanagementberater und -trainer lebt nicht schlecht von dieser steigenden Anforderung. (2) In diesen zeitlichen Entwicklungen (als Ausdruck und zugleich Basis einer erweiterten Selbstökonomisierung von Arbeitskraft) wird schließlich insgesamt ein sich grundlegend veränderndes Verhältnis von Ökonomie und Zeit in der Beziehung von Menschen zu sich als Arbeitskraft deutlich. War und ist für Arbeitskräfte als konventionelle Beschäftigte von kapitalistischen Betrieben die Zeit ein vorgegebener Rahmen (und dadurch auch eine entlastende Grenze) für ihre Erwerbstätigkeit und damit für die Vermarktung und betriebliche Verwertung ihres Arbeitsvermögens genauso wie für deren

<sup>1</sup> Der Unterscheidung von ökonomischem, sozialem, und kulturellem Kapital bei Bourdieu (z.B. 1983) bzw. neuerdings (1999: 174ff) gar von sieben Kapitalsorten (finanzielles, kulturelles, symbolisches, technologisches, juristisches, kommerzieles und organisatorisches Kapital) würden wir damit ein „zeitliches“ Kapital dazugesellen.

außerbetriebliche Entwicklung und Erhaltung, so kehrt sich diese Relation nun tendenziell um: Alltags- und Lebenszeit wird immer mehr zur universellen Ressource und Dimension einer aktiv auf erweiterter Stufe zu betreibenden, zunehmend entgrenzten ökonomischen Entfaltung und Verwertung aller Potenzen und Sphären der Person. Damit mündet die bisher eher extensive und damit zeitlich eingeschränkte ökonomische Vernutzung des Lebens in einen offenen Pfad fortschreitender und damit auch *zeitlich schrankenloser Intensivierung der wirtschaftlichen Verwertung des Lebens* Arbeitender ein.

Doch auch diese idealtypische Argumentation bzgl. einer erweiterten individuellen Zeitökonomie unterschlägt empirische *Gegenbewegungen, Ausnahmen* und *Differenzierungen*, die es zu beachten gilt: Im Konkreten ist zu vermuten, daß die zunehmende zeitliche Selbstökonomisierung widersprüchlicher abläuft als beschrieben und nicht durchwegs im engen Sinn zweckrational gestaltet wird. Neben zeitökonomische Strategien der Zeitverdichtung und -beschleunigung in Arbeitszeit und Alltagszeit treten beispielsweise Strategien einer gezielten Verlangsamung, der aktiven Etablierung zeitlicher Nischen und zeitlicher Puffer und dem bewußten Zulassen von Unwägbarkeiten. Dies läßt sich nicht nur als Gegenbewegung gegen die Allgegenwärtigkeit zeiteffizienter Imperative interpretieren, sondern auch - wie oben dargelegt - als „neue“ Form zeitlicher Rationalität, die langfristig betrachtet der ökonomischen Verwertbarkeit der Arbeitskraft vermutlich sogar eher dienlich ist. Gerade angesichts der hier im Zentrum stehenden Bedingungen der Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit meint Zeitökonomie ein reflexives Zeithandeln, das mehr ist als durchgeplante, rationale Zweck-Mittel-Orientierung. Denn zunehmend offene und unkalkulierbare Rahmenbedingungen erfordern zwar individuelle Re-Strukturierungen, diese müssen jedoch selbst Flexibilitätspotentiale systematisch einbauen: damit werden „Situativität“, „Laufenlassen“ und antizipierte zeitliche „Offenheit“ Teile von Strategien zunehmender zeitlicher Selbstökonomisierung.

### 2.2.3 Selbstrationalisierung von Arbeitskraft und Verbetrieblichung der Lebensführung - Organisation und Reflexivität von Alltags- und Lebenszeit

Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung der Arbeitskraft bleiben nicht auf den Bereich der Erwerbsarbeit beschränkt, sie zeigen sich auch in der gesamten individuellen Lebensführung und damit im Verhältnis von „*Arbeit*“ und „*Leben*“. Dies hat drei Gründe: zum einen (1) ist die erwerbstätige Person grundlegend eine ‚ganze Person‘, d.h. sie ist auch in der Erwerbsarbeit als leibliche (d.h. als körperliche und psychisch-mentale) Person präsent, ihre Leiblichkeit ist nicht teilbar - sie bringt diese sozusagen in die Erwerbsarbeit mit und nimmt sie wieder mit heraus, die Erfahrungen und Prägungen der Arbeit lassen sich nicht abspalten und auf den „Erwerbskörper“ begrenzen. Zudem (2) ist sie über die Gebundenheit an ihr gesamtes lebendiges Potential hinaus immer *sozial eingebunden*, d.h. sie existiert nicht als Arbeitsmonade, sondern ihre Erwerbstätigkeit ist Teil eines umfassenden Lebenszusammenhangs - auch dieser wirkt auf die Erwerbsarbeit ein, ebenso wie diese den Lebenszusammenhang mitprägt. Diese prinzipielle leibliche und soziale Gebundenheit der Arbeitskraft, die auf permanente Wechselwirkungen zwischen arbeitskraft- und nicht-arbeitskraftbezogenen Tätigkeiten, Fähigkeiten, Eigenschaften ein und derselben Person hinweist, bekommt schließlich (3) durch die aktuellen Entwicklungen eine neue Relevanz. Denn durch die tendenzielle Auflösung fester gesellschaftlicher Sphären von Erwerb und privatem Leben werden die Grenzziehungen handlungslogischer Art, die durch im Zuge der Industrialisierung etablierte sachlich-zeitlich-räumliche *Grenzen zwischen Erwerbsbereich und Privatheit* erheblich erleichtert wurden, wieder unschärfer. Abspaltungen zwischen kontrolliertem und ökonomisiertem erwerbsbezogenen Handeln einerseits und privatem, reproduktionsbezogenen Handeln andererseits sind damit weniger möglich und erweisen sich nur noch als begrenzt möglich und sinnvoll.

Die aktuellen Entgrenzungen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen führen dazu, daß - so hier die These - aus einer Alltagsform, die Erwerbstätigkeit und den „Rest“ des Lebens eher getrennt hat, nun zunehmend eine aktiv zweckgerichtete, alle Lebensbereiche umfassende sowie alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende *systematische Durchgestaltung des gesamten alltäglichen Lebenszusammenhangs auf Basis rationaler Verfahren* wird. Allerdings werden vermutlich insbesondere hier geschlechtsspezifische Differenzen wirksam, denn diese Trennung hatte für Frauen und Männer häufig eine unterschiedliche Gestalt mit unterschiedlichen Konsequenzen. In Fürsorgearbeit eingebundene Frauen mußten, gesellschaftsstrukturell getrennte Tätigkeitsbereiche individuell stets verbinden und paßförmig machen. Deswegen haben sie, anders als Männer, oft bereits Erfahrung mit der Notwendigkeit, ihren gesamten Arbeits- und Lebenszusammenhang alltäglich aktiv zu gestalten. Die aktuellen Entgrenzungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, daß einerseits nun für beide Geschlechter gilt, unterschiedliche Arbeits- und Lebensbereiche aktiv integrieren zu müssen.<sup>2</sup> Damit vollzieht sich auf der Oberfläche eine

<sup>2</sup> Es sei daran erinnert, daß, obgleich beide, die meisten Frauen und Männer, Beruf *und* Familie ‚haben‘, der entscheidende Unterschied darin besteht, daß Familie für Frauen ein

Angleichung zwischen den Geschlechtern. Für beide Geschlechter wird auch gelten, daß die beobachtbaren Entgrenzungen nicht die Logik erwerbsmäßigen Handelns außer Kraft setzen. Es ist im Gegenteil zu vermuten, daß, aufgrund der Notwendigkeit, sich als Arbeitskraftunternehmer mehr als alle vorhergehenden Arbeitskrafttypen<sup>3</sup> aktiv als Arbeitskraft zu verdingen, das gesamte Leben in neuer Qualität auf den Erwerb ausgerichtet sein wird. Andererseits stellt sich dies unter der Oberfläche für die Geschlechter sehr unterschiedlich dar. Für Frauen mit Fürsorgeaufgaben vollzieht sich eine De-Stabilisierung der Rahmenbedingungen ihrer bislang vollzogenen Synthesen und Balancen, ohne daß sich ihre doppelte Zuständigkeit prinzipiell ändert. Männer erfahren die Notwendigkeit, solche Synthesen - gleichfalls unter der Bedingung von Entgrenzung und Offenheit - selbst herzustellen, seit der Etablierung des Industriekapitalismus erstmals systematisch auf sich selber bezogen. Solange aber die Gestaltung ihres Lebenszusammenhangs nicht auch verantwortliche Sorgearbeit für andere einschließt, werden die Formen solcher Synthesen für sie - vermutlich qualitativ anders als die von Frauen bleiben.

Mit einer zunehmend systematisch erwerbsorientierten rationalen Durchgestaltung ihres Lebens tun die Produzenten und Vermarkter von Arbeitskraft jedoch letztendlich nichts anderes als die Produzenten und Anbieter von gegenständlichen oder dienstleistenden Waren, wenn sie die Herstellung und Vermarktung ihrer Produkte von einer eher noch rudimentären, wenig organisierten Form auf die Stufe einer gezielten - wenn auch geschlechtsspezifisch differenten - Koordination ihrer Aktivitäten heben: Sie bilden so etwas wie einen auf geplanter Organisation aller Ressourcen und Prozesse beruhenden „Betrieb“, der kontinuierlich entwickelt und rationalisiert werden muß.<sup>4</sup> Dieser Betrieb des Arbeitskraftunternehmers ist deswegen kein Unternehmen im gewohnten Sinne, weil das Ziel hier die Herstellung und Vermarktung eines besonderen Produkts ist: nämlich der von der Person nicht ablösbaren Arbeitskraft selbst.<sup>5</sup> Trotzdem sind sich die Mechanismen ähnlich, wenn es wie beim Wirtschaftsunternehmen um eine zweckgerichtete „Organisierung“ von Aktivitäten in allen Dimensionen (zeitlich, räumlich, sachlich, sozial, sinnhaft) und immer mehr auch um eine aktive „Technisierung“ auf hohem Niveau geht, so daß wir nicht nur von einer steigenden Rationalisierung, sondern auch von einer Tendenz zur „Verbetrieblichung“ der Lebensführung sprechen.

Für die umfassende Selbstrationalisierung und Verbetrieblichung des gesamten alltäglichen Lebens hat, wie bei den anderen Ebenen der Selbstkontrolle und Selbstökonomisierung, die Dimension Zeit eine besondere Bedeutung. Gerade an der Zeit wird deutlich, daß die mit der Industrialisierung entstandene relative starre Trennung von „Arbeit“ und „Leben“ unter entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bewegung gerät und im Gegenzug das Verhältnis dieser beiden Sphären von den Betroffenen aktiv im Rahmen eines als ganzem zu gestaltenden Zusammenhang alltäglicher Lebensführung aktiv neu organisiert werden muß. Hoch flexible Arbeitszeiten, neue Formen der Heimarbeit, weitreichende Prozeß- und Projektorganisation usw. erfordern in neuer Qualität die *gezielte zeitliche Koordination und damit eine temporale Rationalisierung der Beziehung verschiedener Zeiten einer Person*.

---

Arbeitsbereich und für Männer im wesentlichen ein Erholungsbereich ist. Es wird zu erforschen sein, inwieweit die neuen Anforderungen an Integration auch neue Möglichkeiten der Verbindung von bislang strukturell Unvereinbarem wie etwa Kindererziehung und Berufstätigkeit bergen. Wir vermuten, daß auch diesbezüglich die Folgen janusköpfig sind.

<sup>3</sup> Frauen sind generell mehr denn je auf Erwerbsarbeit angewiesen, da aufgrund der gleichzeitig zunehmenden Brüchigkeit von Ehe und Familie das (zumindest lebenslange) Versorgtsein durch einen männlichen Ernährer immer mehr zum Ausnahmefall wird.

<sup>4</sup> Natürlich ist dies kein im engeren Sinne kapitalistischer Wirtschaftsbetrieb, aber doch in Teilen seiner Funktionsweise das, was Max Weber in seiner Definition von „Betrieb“ beschreibt: „Ein kontinuierliches Zweckhandeln bestimmter Art“ (Weber 1972: 28). Betriebe sind institutionelle Einheiten der Zusammenfassung und Koordination von Handlungen in allen Dimensionen des Handelns, also räumlich, sachlich, sozial usw. und zeitlich. Dies gilt auch für den „Betrieb“ des Arbeitskraftunternehmers, auch wenn dieser nicht im engeren Sinne als soziale Institutionalisierung zu verstehen ist.

<sup>5</sup> Interessanterweise beschreiben in unserer empirischen Untersuchung Frauen ihre täglichen umfassend integrativen Leistungen in terms von Regie, Management, Organisation und Betrieb (vgl. Jurczyk/ Rerrich 1993). Ihr „Betrieb“ sind also nicht nur sie selber, sondern sie sehen den auf die eigene Arbeitskraft bezogenen Teil im Gesamtzusammenhang eines größeren „Betriebs“, des gemeinsamen Verhaltens.

Zwar gilt grundlegend, daß Personen in ihrem Zeithandeln stets unterschiedliche Zeiten integrieren müssen - dies ist ein systematischer und unverzichtbarer Aspekt ihrer Alltagsorganisation ist und der zeitlichen Strukturierung ihres Lebens. Sie fügen verschiedene Zeitlogiken (des Berufs, der Familie, der Freizeit, der Körperzeit sowie der biografischen Zeit etc.<sup>6</sup>) in einer subjektiven, je persönlichen Zeitordnung zusammen - man kann dies ein *Zeithandeln erster Ordnung* nennen (vgl. Jurczyk 1997). Durch die Erosion fester Zeitordnungen (nicht nur, aber hier vor allem derer der Erwerbsarbeit) verkompliziert sich jedoch nun diese Art des integrierenden und koordinierenden Zeithandelns. Die (relativ) klare Aufteilung von Zeiten nach einem festen, auf Dauer gestelltem Schema wird zunehmend dysfunktional, und statt dessen müssen flexible zeitliche Abstimmungen entwickelt werden. Unterschiedlichste Aktivitäten und ihre Zeiten, die oft nicht mehr eindeutig nach „Erwerb“ und „Leben“ trennbar sind, fließen ineinander über, erfordern aber trotz allem bzw. gerade deswegen eine übergreifende Koordination und damit zumindest zeitweise eine funktional spezifische Ausrichtung, um eine undifferenzierte Vermischung von Tätigkeiten und damit von Zeiten zu vermeiden. Nach wie vor dient also das Zeithandeln der Strukturierung von Alltag und Leben, nun allerdings unter komplizierteren Bedingungen.

Die Zeit wird damit ein zentrales Medium der Neuformierung des gesamten Alltagslebens als „Betrieb“. Zeit ist dann nicht mehr nur Basis einer verstärkten aktiven Selbstkontrolle der Betroffenen im Arbeitsprozeß sowie einer erweiterten Selbst-Ökonomisierung ihrer Arbeitskraft, sondern wesentlich weitreichender eine entscheidende Grundlage der umfassenden Durchgestaltung ihres gesamten Lebens. Was der neue Typus von Arbeitskraft entwickeln muß, ist eine umfassende, effizienzorientierte und zugleich hoch *flexible Zeitkoordination* und dazu einen passenden *Zeitstil* (bzgl. Tempo und Dichte von Aktivitäten), kurz: eine *individuelle Zeitrahmung* seines gesamten Tätigkeitsspektrums und damit seiner Bezüge auf alle für ihn relevanten Sozialsphären (Erwerbsarbeit, Familie, Freundeskreise, Freizeit, Bildung u.a.m.). Dieser Zeitrahmen ist insoweit geschlossen, als er für einen begrenzten Zeitraum koordiniertes und effizientes Handeln ermöglichen soll, gleichzeitig aber steht auch diese Rahmgebung immer wieder zur Disposition. Die nun verstärkt und bewußt betriebene flexible Konstruktion einer subjektiven Zeitordnung muß ausgleichen und auffangen, was an gesellschaftlichen Zeitstrukturen wegbricht und an neuen Anforderungen, z.B. an Offenheit, Flexibilität und Beschleunigung, auf sie zukommt - wir nennen dies *Zeithandeln zweiter Ordnung*.

Nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern alltägliche Lebensführung insgesamt wird infolgedessen immer mehr zum Objekt einer auf den Betrieb wie auf alle anderen Lebensbereiche ausgerichteten bewußt betriebenen *individuellen Zeitpolitik*. Auch dabei geht es um die Entwicklung und Nutzung von Zeitkompetenzen, aber in einem umfassenderen, auf die ganze Lebensführung bezogenen Sinn. Nur wem es gelingt, eine eigene Zeitordnung zu etablieren und diese den komplexen Zeitvorgaben aus den Erwerbstätigkeiten, wie auch allen anderen Sphären, *gegenüberzustellen*, wird den zeitlichen Anforderungen an eine Existenz als Arbeitskraftunternehmer gerecht werden. Die Kompetenz, mit Zeit umgehen zu können, sie richtig einzusetzen und nicht unterzugehen im Strudel der zeitlichen Anforderungen, den richtigen Mittelweg zwischen Planung und die Dinge-auf-sich-zukommen-lassen zu finden, entscheidet unter solchen offener werdenden Bedingungen mit über einen gelingenden Alltag und damit letztlich auch über einen gelingenden Lebensverlauf. In diesem Sinn wird Zeit zunehmend zu einem *Medium sozialer Chancen*.<sup>7</sup> Arbeitskraftunternehmer sind damit komplex agierende Zeitkonstrukteure, die auf hohem Niveau eine „reflexive Lebensführung“ (Voß 1991, auch Beck, z.B. in Beck u.a. 1996) installieren und betreiben müssen. Deren wichtigste Grundlage ist eine *reflexive Gestaltung von Alltags- und Lebenszeit*, d.h. ein kontinuierlich und umfassend durchzugestaltendes individuelles Zeitregime im Hinblick auf Alltag und Biographie sowie deren Verknüpfung.<sup>8</sup> Diese Gestaltung bleibt unausweichlich an (wenn auch erodierende) soziale Zeitvorgaben aus den verschiedenen erwerbsbezogenen und anderen Tätigkeiten gebunden, die gleichermaßen als Zwänge wie als Ressourcen wirksam sind.

Aus dem vorgesagten sollte deutlich geworden sein, daß auch die Selbstrationalisierung von

---

<sup>6</sup> Ebenso wie die Dimensionen von Zeit als biologischem und natürlichem Zeitrhythmus, als Erfahrung der Vergänglichkeit und Endlichkeit des Lebendigen, als inneres Zeitempfinden und Zeitbewußtsein, die hier jedoch nicht einbezogen werden können.

<sup>7</sup> Dies wird in bezug auf Frauen theoretisch und empirisch ausgeführt in Jurczyk 1994b.

<sup>8</sup> Allerdings wird eine solche Verknüpfung aufgrund von Nicht-Planbarkeiten unter den gegebenen Umständen vermutlich schwieriger.

Arbeitskraft und die Verbetrieblichung der Lebensführung des Arbeitskraftunternehmers nicht vorzustellen ist als ein mit klaren Zielvorgaben versehener, straff durchorganisierter und -kalkulierter, sowohl bis ins Detail als auch langfristig geplanter Prozess<sup>9</sup> - auch hier ist die Beachtung von Nuancen wichtig: Eher trifft hier das Bild des „flexiblen Betriebs“ zu, der zwar insoweit ökonomisch funktionieren muß, als es um die Sicherung seines Überlebens geht. Welche „Produkte“ aber hergestellt werden, auf welche Weise dies geschieht, welcher Zeitraum hierfür ins Auge genommen wird, welche zeitlichen Vorgaben integriert und welche zeitlichen Strategien verwendet werden, bleibt offen bzw. ist immer wieder neu von den Personen selbst zu entscheiden. Nur auf diese *situativ-flexible* Weise ist ein Überleben als Arbeitskraftunternehmer zu sichern.<sup>10</sup>

Nicht nur im Hinblick auf die zeitliche Selbstkontrolle von Arbeit und die Selbstökonomisierung von Arbeitskraft, wie in den ersten beiden Punkten beschrieben, sondern für das Zeithandeln in der Lebensführung insgesamt gilt, daß „Unvorhersehbares nicht als ‚Anomalie‘, sondern eher als ‚Normalität‘ zu begreifen und sich darauf einzustellen (ist)“ (Böhle 1999: 21). So werden zweckrationale Handlungsstrategien in das auf die gesamte Lebensführung bezogene Zeithandeln zwar eingebaut und auf wechselnde Handlungsfelder angewendet, aber sie bestimmen nicht und erst recht nicht ausschließlich die Handlungslogik des Arbeitskraftunternehmers in seiner Lebensführung.

### 1. Die Erosion der Zeit - es lebe die Zeit? Kontingenz von Zeit und reflexives Zeithandelns

Historisch betrachtet (vgl. ausführlicher Voß/Pongratz 1998), markiert der Arbeitskraftunternehmer eine neue Stufe der Entwicklung von Arbeitskraft auch in der Dimension der Zeit. Ist die Zeit der *proletarisierten Lohnarbeiter* der Frühindustrialisierung einerseits durch extensive Arbeitszeiten und andererseits ein Leben und Arbeiten ohne Zeit - im Sinne einer wenig strukturierten existentiellen Gegenwärtigkeit ohne sichere Zukunftsperspektiven - charakterisiert, so zeichnet sich die Zeit der *verberuflichten Arbeitnehmer* des Fordismus durch die Integration in etablierte „industrielle Arbeitszeitarangements“ (Deutschmann 1990), durch tayloristisch basierte Zeitintensivierung und die

---

<sup>9</sup> Interessanterweise erreicht die auf gesellschaftliche Arbeit bezogene Erkenntnis der zweifelhaften Effizienz einer engen Zweckrationalität lebensweltliche Handlungs- und Sinnfelder erst heute, also mit erheblicher Verzögerung. Zunächst war nämlich - und ist bis heute - die Rationalisierung des Alltags und der verschiedenen Tätigkeiten in Form der Popularisierung der Idee des Zeitmanagements in Seminaren und -literatur (s.u.) *eine* Reaktion auf zunehmende Komplexitäten. Dem zunehmend unter Zeitnot leidenden Publikum wurde suggeriert, daß Alltag und Biographie uneingeschränkt rational gestaltbare Projekte seien, wenn man nur den richtigen „Regeln“ folge und den „Zeitdieben“ auf die Spur komme (s. z.B. Seiwert 1997).

<sup>10</sup> Dieses Vorgehen entbehrt nicht der Rationalität, es entspricht nur nicht im umfassenden Sinn der Zweckrationalität. Historisch läßt sich das Paradox formulieren, daß Zweckrationalität als Handlungsmodus in dem Moment dabei ist, sich zumindest in westlich-modernen Gesellschaften zu universalisieren, in dem Gesellschaften sich derart verändern, daß er zumindest als dominant gültiger Handlungsmodus seine Zweckmäßigkeit wiederum verliert.

räumliche und zeitliche Separierung von Erwerbsarbeit und Privatleben aus. Dafür profitieren letztere von Arbeitszeitverkürzungen, Lohnsteigerungen und (relativ) sicheren Zukunftsperspektiven durch arbeits- und sozialpolitische Regelungen. Dieses bis heute bei uns dominierende berufliche Modell von Arbeitskraft könnte nun, so noch einmal die These, zunehmend durch das neue Modell des *verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers* verdrängt werden.

Wie gezeigt, verändert sich mit der Durchsetzung eines neuen Typus von Arbeitskraft grundlegend auch dessen *Zeitlogik in „Arbeit“ und „Leben“*, was in Bezug auf die charakteristischen Momente des Arbeitskraftunternehmers beschrieben wurde: (1) Eine rigide und sozial standardisierte zeitliche Fremdkontrolle der Arbeit geht tendenziell in die Anforderung an ein individuell *zeitlich selbstkontrolliertes Arbeitshandeln* und an die *zeitliche Gestaltung der Biografie* über, die ein komplexes persönliches alltägliches und biografisches *Zeitmanagement* erfordert. (2) Produktion und Vermarktung des Arbeitsvermögens werden im Zuge einer erweiterten Selbstökonomisierung von Arbeitskraft auch zunehmend *zeitökonomisch* betrieben, wobei schließlich auch die *ganze Alltags- und Lebenszeit der Herrschaft einer ökonomischen Rationalität unterworfen wird*. (3) Der gesamte Lebenszusammenhang gerät infolgedessen schließlich zunehmend gerade auch zeitlich unter umfassenden *Rationalisierungsdruck*, der eine *zeitbasierte betriebsförmige Organisation des Alltags* mit einem expliziten *reflexiven Zeithandeln* erfordert. Dieses erfordert nicht nur eine übergreifende individuelle Zeitrahmung, sondern auch die Etablierung einer *reflexiv basierten individualisierten Zeitordnung*. Diese Prozesse verlaufen durchaus widersprüchlich und bringen Gegentendenzen hervor. Sie sind zudem zwar rational im Sinne von „vernünftig“ und „mit guten Gründen versehen“, aber sie entwickeln sich nicht entlang einer eindimensional und eng zweckrational definierten Handlungslogik, sie beziehen die Unwägbarkeit der äußeren Bedingungen bewußt mit ein.

Wir vermuten nun, daß sich in diesem neuen, für den Typus des Arbeitskraftunternehmers charakteristischen Zeithandeln eine temporale Logik ausdrückt, die über den hier beschriebenen, relativ engen Gegenstandsbereich von Arbeit und Arbeitskraft hinausgeht. Sie kann als Indiz für einen *allgemeinen gesellschaftlichen Wandel* von Zeit interpretiert werden, der auf eine eigentümliche Gleichzeitigkeit hinweist: einer zunehmenden gesellschaftlichen Bedeutung von Zeit und zugleich ein wachsender Bedeutungsverlust tradierter zeitlicher Ordnungen und damit unserer gewohnten Vorstellung von „Zeit“. Es wird eine soziale Dynamik erkennbar, bei der mit den beschriebenen Entgrenzungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse einerseits eine tiefgreifende *Erosion der bisherigen Qualität sozialer Zeit* insgesamt entsteht, die andererseits mit einer *neuen Qualität von Zeit und einer steigenden Relevanz des Zeithandelns* in der Gesellschaft einhergeht.

### 3.1. Kontingente Zeit - reflexives Zeithandeln

In den Charakteristika des Arbeitskraftunternehmers und seines Zeithandelns als wesentlich zeitbasierte Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung wird auf unterschiedliche Weise (a) eine Entgrenzung und damit eine wachsende *Kontingenz sozialer Zeitvorgaben* in mehreren Dimensionen deutlich, die - nach allem, was man sehen kann - zukünftig nicht nur für diesen typisch sein werden. Folge sind (b) zunehmende *Anforderungen an eine reflexive Zeitkonstruktion* der Handelnden in der Gesellschaft allgemein.

#### (a) Kontingenz der Zeit: Auflösung von Zeit?

In der tendenziellen Abkehr von starren zeitlichen Fremdkontrollen und der wachsenden Anforderung an ein zeitliches Selbstmanagement in der Arbeit zeigt sich zum einen eine *soziale Entgrenzung von Zeit*, d.h. eine Entgrenzung im sozial verbindlichen Charakter von Zeit als Ordnungsmechanismus der Gesellschaft und des individuellen Lebens. Sozial einheitliche und verbindlich vorgegebene Zeitregeln und -strukturen relativieren sich nach wechselnden sozialen Bezügen, die Formen von Zeit und auch die zeitlichen Normen werden variabel und plural, d.h. sie sind immer auch anders möglich. Damit verliert Zeit jedoch nicht seine zentrale Bedeutung als soziales und individuelles Strukturierungsmoment, im Gegenteil: sozial etablierte, nun erodierende, unverbindlicher werdende Strukturierungen müssen durch individuelle ersetzt oder zumindest ergänzt werden. Die Handlungsentlastung durch Traditionen in Form zeitlicher Vorgaben (die immer auch Restriktion bedeuteten) wandelt sich in eine Handlungszumutung an Individuen, angemessene und erfolgversprechende, je nach Zielsetzung wechselnde, zeitliche Strukturen selbst zu schaffen, was allerdings auch neue Möglichkeiten eröffnet. Mit der Entgrenzung von Zeitstrukturen und Zeitregeln und ihrer Verbindlichkeit wird der soziale Charakter von Zeit also nicht obsolet, lediglich wird seine Realisierung um vieles komplizierter. Die Erfüllung der nach wie vor basalen, notwendigen sozialen Funktion von Zeit zur Koordinierung von Aktivitäten in einer Gesellschaft (Durkheim 1981) findet nun in einer individualisierten und pluralisierten Form statt. Inwieweit und auf welche Weise dieser Funktion unter den Bedingungen von Entgrenzung aber Rechnung getragen werden kann, ist offen, weil Sozialität als

gelebte Gemeinsamkeit gleichzeitig schwieriger (da Zeiten plural werden) und leichter (weil sie selbstbestimmbarer werden) wird. Die selbstverständlich wahrgenommenen sozialen Zeitordnungen werden diffus und lösen sich nahezu auf - welche neue Zeitordnungen sich dabei aber etablieren, bzw. ob es angesichts von Pluralisierung und Individualisierung überhaupt zu neuen Zeitordnungen mit hohem gesellschaftlichem Verbindlichkeitsgrad kommen kann, bleibt abzuwarten. Damit ist generell offen, wie und ob soziale Zeitkoordination in individualisierter Form gelingen kann.

In der zunehmenden Selbstökonomisierung von Arbeitskraft durch eine verstärkte zeitökonomisch basierte Produktion und Vermarktung von Fähigkeiten, eine erweiterte Ökonomisierung der Lebenszeit und die darüber hinausgehende Verbetrieblichung der gesamten Lebensführung wird neben einer sozialen zusätzlich auch eine tiefgreifende *sachliche Entgrenzung von Zeit* erkennbar. Damit ist gemeint, daß Zeit zum universalen, bewußt eingesetzten Medium der Gestaltung von Alltag und Leben wird. Nicht nur bestimmte und begrenzte sachliche Vorhaben, Tätigkeiten und Lebensphasen bzw. -bereiche unterliegen einem solchen zeitlichen Gestaltungszwang, dieser ist zunehmend umfassend und unspezifisch. Zeit wird zum generalisierten Instrument der Rationalisierung und Ökonomisierung von Arbeit, Alltag und Lebensverlauf. So wird Zeit immer mehr zu einem sozusagen „leeren“ und damit universell anwendbaren Handlungsmedium (wie in anderer Hinsicht auch Geld<sup>1</sup>) mit der Zwecksetzung der Bestimmung und Koordinierung von Dauer, Anfangs- und Endpunkt sowie des Tempos von Ereignissen, Prozessen und Handlungen. Neu ist bei dieser Entwicklung vor allem die dezidierte Zielsetzung der Effizienzsteigerung, die mit dem Handlungsmedium Zeit in Form einer umfassenden individuellen Zeitökonomie zunehmend verbunden ist. Im Zusammenhang mit dem Ziel der Effizienzsteigerung verliert Zeit durch sachliche Entgrenzungen weitgehend die Bedeutung qualitativ bestimmbarer „Eigenzeit“ und inhaltlich gefüllter Ereigniszeit: Zeitliche, mit Sinn verknüpfte Rituale der Gesellschaft, besondere „heilige“ Zeiten (Sonntag, Feierabend, Feiertage) werden entleert; bisher als natürlich-menschlich erachtete Zeitmaße, die sich in circadianen Rhythmen ausdrücken, und menschlichen Körpern angemessene Tempi werden eher als Störgrößen behandelt und nur noch nach ihrer Funktionalität beurteilt usw. Damit findet gleichzeitig eine *Entgrenzung der sinnhaften Qualität von Zeit* statt. In einem paradoxen Prozess führt der alltagspraktische Rationalisierungsdruck und der Zwang zur betriebsförmigen Organisation des gesamten Lebenszusammenhangs einerseits zu einer umfassenden, gegenstandsunabhängigen, reflexiv sich vollziehenden Verzeitlichung von Alltag und Leben. Zeit spielt nun überall eine Rolle. Andererseits hat Zeit keinen über ihre Funktion von Effizienzsteigerung und Rationalisierung hinausgehenden Eigenwert mehr, unterschiedliche Qualitäten von Zeit, die an bestimmte Ereignisse oder Handlungen gebunden sind, gehen, wenn nicht an ihnen in einer Art bewußten Gegenstrategie festgehalten wird, tendenziell verloren. Damit findet eine Art Entzeitlichung, verstanden als Verlust der inhaltlichen Eigensinnigkeit von Zeit(en) in Alltag und Leben, statt. Eine solche „Entzauberung“ (Weber) und Entleerung von Zeit ist das Ergebnis einer konsequenten Verzeitlichung in Folge rationaler Kalkulation und quasi-betrieblicher Durchgestaltung von Alltag und Leben.

In den sozialen, sachlichen und sinnhaften Entgrenzungen von Zeit zeigt sich eine tiefgreifende Auflösung der sozialen Formung und Bindung von Zeit: Zeitstrukturen, -ordnungen und -regeln werden infolgedessen für viele Mitglieder der Gesellschaft umfassend *kontingent*. Indem diese plural und (scheinbar) beliebig bestimmbar werden, werden sie jedoch in gewisser Weise schließlich „bedeutungslos“ bis auf die Bedeutungen, die man ihnen als zweckbestimmte Konstruktionen jeweils aktiv gibt. In der fortgeschrittenen Moderne wird Zeit im Alltag damit zunehmend als das erkennbar, was sie (zumindest aus der Sicht einer konstruktivistisch argumentierenden subjektorientierten Zeitsoziologie) immer schon war: eine basale von Menschen gemachte und mit Sinn versehene Dimension der aktiven Konstruktion von Handeln und damit von Sozialität. Durch die Kontingenz kommt „Zeit“ damit nach allen Überhöhungen und Reifizierungen im Prozess der fortschreitenden Moderne nun sozusagen zu sich selber (d.h. zu ihrer basalen sozialen Qualität und Funktionalität) zurück.

In diesem Sinne indizieren die beschriebenen Veränderungen der Anforderungen an Arbeitskräfte einen Wandel der allgemeinen Zeitlichkeit in unserer Gesellschaft, die man als *Erosion*, in bewußter Pointierung vielleicht sogar ein *Ende der Zeit* (im bisherigen Verständnis) interpretieren kann. Indem sich sozial objektivierbare, verbindliche zeitliche Vorgaben auflösen, die den Alltag der meisten Menschen prägten, stellt sich damit jedoch ein historisch neues Problem: Durch das Offensichtlicherwerden der basalen Kontingenz von Zeit ist sie zwar ihrer bisherigen mystifizierten, ereignisbezogenen oder verdinglichten Qualität entleert, wodurch die Voraussetzung für eine „Souveränität“ der Handelnden gegenüber den Zwängen bisheriger Zeitqualität entsteht - zugleich folgt daraus aber eine völlig neuartige Qualität von „Zeitnot“: eine *Zeitnot zweiter Art*, die sich nicht aus

<sup>1</sup> Vgl. den anregenden Text von Deutschmann (1999).

einem Mangel an verfügbaren Zeitquanten im Rahmen vorgegebener Zeitordnungen und/oder der Widersprüchlichkeit unterschiedlicher sozialer Zeitlogiken ergibt, sondern aus der unabwiesbaren Notwendigkeit permanenter und umfassender *zeitlicher Selbstbestimmung unter ökonomischen Gesichtspunkten*.

(a) Reflexives Zeithandeln: eine neue Zeit über den Zeiten?

Damit enthüllt sich auch für die Dimension der Zeit die notorische Kehrseite jedweder sozialen Kontingenzen: sie richtet sich als Anforderung an die damit konfrontierten Akteure. Entgrenzung, Kontingenzen und damit die „Auflösung“ von Zeit in der gewohnten sozial präformierten Form bedeuten, daß es nun auch im Alltagshandeln explizit und zunehmend notwendig wird, Zeit als soziales Konstrukt zu sehen, welches kontinuierlich aktiv hergestellt und als Dimension der individuellen Gestaltung des Handelns bewußt eingesetzt werden muß. Die Erosion der tradierten sozialen Zeitordnungen und eines bislang entsprechend eher reaktiven und vorbewußten Zeithandelns markiert damit zugleich den Übergang zu einer wachsenden Anforderung an eine aktiv und zunehmend reflexiv kontrollierte, also manifeste *zeitbasierte Konstruktion jeglichen Handelns* und dazu an die Gestaltung eines *umfassenden zeitlichen Handlungszusammenhangs im Alltag*. Was Giddens als zunehmende Anforderung an eine individuelle „Politik der Lebensführung“ (1977) im Zuge der fortschreitenden Modernisierung sieht, ist in diesem Sinne immer auch jene oben schon angesprochene *individuelle Zeitpolitik*: ein aktives Bemühen um eine Optimierung der persönlichen Zeiten im Rahmen einer „reflexiven Lebensführung“ (Voß, Beck) das sich mit notorisch verschiedenartigen und zudem sich ständig ändernden sozialen Zeiten auseinandersetzen muß.

Eine solche „Eigenzeit“ des „eigenen Lebens“ ist jedoch nur bedingt (wenn überhaupt) als Luxus einer persönlichen Zeitsouveränität zur autonomen zeitlichen Sinngebung des Lebens im zeitlichen Wohlstand zu begreifen, obgleich sie Elemente davon haben kann. Primär ist sie ein tiefgreifender Zwang zur kontinuierlichen instrumentellen zeitlichen Strukturierung und Organisation des Lebens vor dem Hintergrund entgrenzter und sich verflüchtigender sozialer Zeitvorgaben. Was jetzt im Alltag vieler Menschen zunehmend erforderlich wird, ist ein aktives und bewußtes *Zeiten der Zeiten* (oder ein „doing time“)<sup>2</sup> und damit die Konstruktion und Praktizierung einer neuen, individuellen *Metazeit*: einer Zeitlogik, die als Zeit über den Zeiten durch die verschiedenen kontingenten sozialen Zeiten hindurch zu einer integralen individuellen Zeit führt. Eine solche sozusagen transtemporale Zeit ist zugleich autonome eigene Zeit wie immer auch unvermeidlich eine *Zeitherrschaft höherer Qualität*. Sie birgt damit sowohl erhebliche Chancen zu einer erweiterten Zeitsouveränität wie auch unumgebar erhebliche Risiken des Scheiterns an den steigenden temporalen Anforderungen.

Bei einem solchen Übergang fließt eine überzeitliche Logik, in der alles zeitlich gestaltet wird, aber alles eine kontingente Zeitqualität hat, auf eigentümliche Weise mit einer neuen zeitbewußtesten *Gegenwärtigkeit* und fast schon mit einer reflexiven *Zeitlosigkeit* zusammen - vielleicht analog zu dem, daß in sich globalisierenden Gesellschaften mehr denn je gelernt werden muß, global zu denken, aber strikt lokal zu handeln. Wo Zukünfte zunehmend unsicherer und kontingenter werden (bzw. das Bewußtsein hierfür sich drastisch schärft) und auch aktuelle zeitliche Arbeits- und Lebensbedingungen zunehmend wechselhaft sind, ist eine neue - fatalistische oder optimistische - Konzentration auf die jeweilige Gegenwart fast unausweichlich. Auch hier stehen wir dann vor dem Paradox paralleler Ver- und Entzeitlichung: gefordert ist, immer und in jeder Hinsicht zeitlich zu denken, aber zugleich mehr denn je im sprichwörtlichen „Hier und Jetzt“, d.h. bewußt zeitlos zu leben, wenn man akut handelt. Paradox ist auch, daß damit die Unterscheidung zwischen Kairos und Chronos in neuer Weise Sinn erhält, die aus der griechischen Antike herrührt: „Kairos“ als der Sinn für den rechten Augenblick, die günstigste Stunde, den gelebten Moment scheint gegenüber „Chronos“, der verfließenden, absoluten, gemessenen Zeit wieder zu neuen Ehren zu kommen.

Mit diesen Kontingenzen, Widersprüchlichkeiten und ambivalenten Folgen verhält sich dieses neue reflexive Zeithandeln zu den etablierten Zeitordnungen und Anforderungen an zeitliches Handeln wie der Typus des Arbeitskraftunternehmers zum bisher gewohnten verberuflichten Arbeitnehmer, die sich damit (idealtypisch) den beiden Formen des Zeithandelns erster und zweiter Ordnung zuordnen läßt. Aller Voraussicht nach werden damit die beschriebenen Aspekte wichtige Facetten einer neuen gesellschaftlichen Zeitordnung des sich abzeichnenden flexibilisierten Neokapitalismus abgeben und damit die Zeitlogik des sich dabei möglicherweise durchsetzenden „*flexiblen Menschen*“ (Sennet 1998) charakterisieren.

<sup>2</sup> Diese Formulierung greift den Gedanken von Norbert Elias (1982) auf, der entgegen der verbreiteten Reifizierung von Zeit vorschlägt, das Substantiv „Zeit“ durch das Verb „zeiten“ zu ersetzen.

### 3.2. Zeitkultur und Zeitbastelei - zwei Typen des neuen Zeithandelns

Wie bei vielen sozialen Entwicklungen muß auch beim Übergang zu einem neuen Leittypus der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft damit gerechnet werden, daß wichtige Varianten - entstehen, die sich auch im Umgang mit der Entgrenzung und Kontingenz von Zeit unterscheiden werden. Entlang der Frage, welche Chancen und Risiken mit der Erosion etablierten Zeitstrukturen verbunden sind, lassen sich in grober idealtypischer Kontrastierung zumindest zwei Gruppen erwarten: die „Gewinner“ und die „Verlierer“ der Zeiten des Arbeitskraftunternehmers.<sup>3</sup>

(a) die Gewinner: kunstvolle Zeitkultur

---

<sup>3</sup> Genauere, empirisch fundierte Analysen der Verarbeitung offener zeitlicher Bedingungen und der Herstellung einer subjektiven 'Eigenzeit' in Alltag und Lebensverlauf finden sich, exemplarisch untersucht an JournalistInnen, bei Behringer/Jurczyk 1995 und Jurczyk 1998. Dort unterscheiden wir folgende Realtypen des Zeithandelns unter kontingenten Bedingungen: Kontrolle, Disziplin, Akrobatik und Vertrauen. Typisierungen im Hinblick auf das Zeithandeln von Frauen finden sich in Jurczyk 1994 b,c.

Zum einen werden sich voraussichtlich diejenigen finden, denen die Bedingungen des neuen Typus von Arbeitskraft systematisch Vorteile bringen, weil ihre berufliche Situation dies zuläßt und/oder sie die erforderlichen Kompetenzen zur Nutzung von Möglichkeiten und der Bewältigung von neuen Anforderungen besitzen bzw. sich neu aneignen: sozusagen *Erfolgsunternehmer ihrer Arbeitskraft*.<sup>1</sup> Diese Beschäftigtengruppe wird allerdings, nach allem was sich abzeichnet, mehr denn je unter massivem beruflichem und persönlichen Leistungsdruck stehen - wenn man so will, als Turboarbeitskräfte des Turbokapitalismus.

Die Gruppe wird vermutlich auch die Gewinner der neuen Zeitlogik stellen, denn vorrangig ihnen wird es gelingen (müssen), an Stelle vorgegebener Zeitstrukturen flexible, aktiv konstruierte Eigenzeiten zu setzen, wollen sie erfolgreiche Arbeitskraftunternehmer sein: Sie nutzen das Verschwinden stabiler und eindeutiger Sozialzeiten in Arbeit und Leben als Herausforderung, um nicht nur komplexere, äußere Anforderungen zu bewältigen, sondern um der eigenen Existenz auch zeitlich eine *individuelle Qualität* zu geben. Dem Ende klarer Zeitordnungen wird hier eine strategisch ausgerichtete *individuelle Zeitpolitik* entgegengesetzt, eine explizite subjektive Zeitordnung, die die notwendige Basis eines kreativen und positiv dynamischen Jonglierens mit den verschiedenen und kontingenten Zeiten abgibt. Die neu entstehende individuelle Metzeit verbleibt dabei, was den Zeithorizont betrifft, im hohem Maße in einer positiv erlebten und aktiv praktizierten Gegenwartigkeit. Die Offenheit der Zukunft wird positiv besetzt, sogar zum Selbstwert erhoben - langfristig geplant wird nur dort, wo es Sinn macht. Hier kann es gelingen, die Kontingenz der Zeit zur Basis einer persönlichen *Zeitkultur* oder eines individuellen *Zeitstils* zu machen und damit eine Wiederaneignung der durch die temporalen Erosionen „verlorenen Zeit“ zu erreichen. Dies ist im besten Fall echte *Zeitsouveränität*, die „Zeit“ als kreativ gehandhabte Handlungsdimension für ein Leben und Arbeiten jenseits vorgegebener Zeitstrukturen verwenden kann. Stilelemente und Statussymbole für eine solche neue Zeitkultur sind luxuriöse Mehrzonen-Chronographen, der Besuch von Zeitmanagement-Seminaren, voluminöse Time-Systeme, Zeitplanprogramme im miniaturisierten privaten Datensystem und ein Regal voller Zeitberatungs- und Zeitkulturbücher bis hin zur modischen Beschleunigungs-/Entschleunigungsprosa<sup>2</sup> - vielleicht sogar eine bewußt als Teil des Lebensstils gepflegte partielle Verlangsamung und das gezielte Etablieren von Zeiträumen.<sup>3</sup>

(a) die Verlierer: hilflose Zeitbastelei

Auf der anderen Seite wird es aber mit Sicherheit diejenigen geben, bei denen aufgrund ihrer beruflichen und persönlichen Lage die Nachteile einer verstärkt marktorientierten Nutzung von Arbeitskraft im Rahmen entgrenzter Arbeits- und Beschäftigungsformen kumulieren und/oder denen die erforderlichen Qualifikationen und Ressourcen (das ökonomische, soziale und kulturelle Kapital, Bourdieu 1983) zur Bewältigung der Anforderungen an ein Leben und Arbeiten als Arbeitskraftunternehmer fehlen. Dies wird eine wohl nicht kleine und vermutlich sehr heterogene Gruppe wenig erfolgreicher *Arbeitskraft-Kleingewerbetreibender* und vielleicht sogar eine Schicht neuer *Tagelöhner* sein, die ihr Dasein kontinuierlich am Rande der Existenzsicherung fristen.

Diese Gruppe bildet dann auch die Verlierer im gesellschaftlichen Zeitwandel aus: Hier schnurrt das Leben in einer chronisch überforderten und sich ständig ungewollt und unerwartet umschichtenden Gegenwart zusammen, ohne eigenen Zeitrahmen und sinnvolle Perspektiven. Das Zeithandeln, das sich oben als kunstvolles Jonglieren mit verschiedenen Zeitanforderungen, als kreative Zeitkonstruktion und vielleicht sogar als luxurierende Zeitkultur erwies, wird hier zur ständig neu zerbrechenden, reaktiven *zeitlichen Flickschusterei* und hilf- und endlosen *temporalen Bastelei*, immer an der Grenze der Überforderung. Hier ist die Erosion der Zeitordnungen und die Offenheit der Zukunft ein Verlust, der durch keine neuen Qualitäten kompensiert wird - die vergangene Zeit stabiler

<sup>1</sup> Welche ganz anderen Ressourcen für einen solchen Erfolg vonnöten sind - wie z.B. Bildung, hilfreiche Kollegen oder verlässliche private Beziehungen - muß hier leider außer acht gelassen werden.

<sup>2</sup> Vgl. zur Zeitberatungs- und Zeitkulturliteratur z.B. Geißler 1985 u. 1998, Hawking 1988, Held/Geißler 1993 u. 95, Linder 1971, MacKenzie 1974, Seiwert 1997 u. 1998; speziell zum Thema Beschleunigung/Entschleunigung siehe u.a. Backhaus/ Bonus 1998, Ende 1983, Nadolny 1983, Reheis 1998, Virilio 1989 u.1992, Wehmeyer 1998.

<sup>3</sup> Exemplarisch, wenn auch skurril, der Klagenfurter Verein „Tempus. Verein zur Zeitverzögerung“ oder die in Italien entstandene und sich inzwischen international ausbreitende „slow food“ -Bewegung.

sozialer Zeitordnungen erscheint dann im Rückblick (vielleicht in romantischer Verklärung) als die „gute alte Zeit“, in der man wußte, wann man wo und wie lange zu sein hatte, wo die Arbeit in festen zeitlichen Bahnen verlief und man einen „verdienten Feierabend“ hatte. Selbstbestimmtes Zeithandeln und die Schaffung einer Eigenzeit sind hier nicht kreativ angenommene Herausforderungen, sondern *fremdbestimmte temporale Anforderungen*, die notorischen Streß und immer neue Risiken bedeuten. Zeitsouveränität kann nicht als Entfaltungschance für ein eigenes Leben gesehen werden, sondern wird angesichts der wenig beeinflussbaren Tendenz der Entgrenzungen von Zeit zur individuell empfundenen Bedrohung und vermutlich nicht selten zur regelrechten normativen Drohung.<sup>4</sup> Der Zeitplaner ist dann auch kein stolz präsentiertes Spielzeug, sondern ungeliebtes, auf jeden Fall aber unvermeidliches Hilfsmittel, um sich im Chaos der erodierenden Zeit nicht zu verlaufen. Hier wird der Zeitmanagementkurs vom Betrieb verordnet oder, aus der Not heraus sich Zeitkompetenzen aneignen zu müssen, auch privatfinanziert am Wochenende besucht. Verknüpft ist damit die Hoffnung, einen Ariadnefaden durch die unübersichtlichen Zeitanforderungen zu erhalten - um dann aber wieder in neu angefangenen, hilflosen zeitlichen Planungsversuchen zu enden oder mit schlechtem Gewissen nach „Zeitdieben“ und „Zeitfallen“ zu fahnden oder unablässig Prioritäten- und to-do-Listen aufzustellen, im vollem Bewußtsein dessen, daß dies sowieso nicht funktioniert. Ist die Lektüre modischer Zeitletatur für die einen inspirierende Anregung für eine Verfeinerung der eigenen Zeitkultur, wird sie hier für die anderen wohl eher zum Hintergrund für heimliche Hoffnungen, doch noch den Zug der neuen Zeit zu erwischen, vielleicht aber auch für kitschige Sehnsüchte nach dem, was endgültig vorbei ist: die Zeit, als die Zeit noch in Ordnung schien.

Was beide Gruppen trotz unterschiedlicher Voraussetzungen und unterschiedlicher Folgen verbindet, wird die Notwendigkeit sein, die fortschreitende Entgrenzung und Kontingenz von Zeit durch ein je eigenes und hoch reflexives *Zeithandeln* aufzufangen - eine Entwicklung, die, wie wir vermuten, wiederum wichtige Auswirkungen darauf haben wird, wie Formen und Ordnungen von Zeit künftig in der Gesellschaft allgemein aussehen werden und wie Zeit kulturell wahrgenommen werden wird. Dazu zwei abschließende Bemerkungen: (1) Die Unterscheidung von „Gewinnern“ und „Verlierern“ des Zeitwandels ist keinesfalls so zu verstehen, daß sich der gesellschaftliche Umgang mit „Zeit“ zukünftig *empirisch* auf die beiden bewußt polarisierten Formen reduziert. Denn zum einen hat es auch bisher schon eine erhebliche Varianz von Formen des individuellen (bzw. gruppenspezifischen) Umgangs mit vorgegebenen Zeiten gegeben, die nun keineswegs einfach verschwinden wird: von einer in ausgeprägt ländlichen Milieus erhaltenen „bäuerlichen Zeit“ (vgl. Inhetveen 1988), über die spezifische Zeit der „Sorgearbeit“ in der Familie bis hin zu historisch immer wieder auftretenden zeitlichen Experimentalgruppen in Avantgardemilieus, wie etwa die „Zeitpioniere“ in der Untersuchung von Hörning u.a. (1990). Zum anderen darf gerade unter den Bedingungen der von uns postulierten neuen kontingenten Qualität von gesellschaftlichen Zeitordnungen zukünftig sogar eine noch wachsende Vielfalt des Umgangs mit Zeit erwartet werden. Auf dem Weg dahin werden sich Gruppen mit konventionellen Mustern des Zeithandelns lange Zeit erhalten, genauso wie links und rechts des Pfades die beschriebenen Gewinner und Verlierer des Zeitwandels in mehr oder weniger reinen Formen auftauchen werden. Die Masse der Gesellschaftsmitglieder wird jedoch vermutlich höchst vielfältige Kombinationen von Merkmalen der in den beiden Typen angedeuteten neuen Zeitlichkeit und Momenten traditionaler Zeiten praktizieren - einschließlich solcher Formen, die dem skizzierten Trend alternative temporale Praktiken und Zeitstile entgegensetzen sowie die einer möglichen bewußten Rückorientierung auf traditionelle Zeitqualitäten. Die realen Gestalten und die soziale Topographie der konkreten Zeitformen wird in den nächsten Jahren mehr denn je ein wichtiges *Forschungsthema* und nicht zuletzt ein *Thema öffentlicher Debatten* sein. Wir können und wollen an dieser Stelle die konkreten Qualitäten und Verteilungen neuer Zeitformen und Zeitpraktiken nicht prognostizieren, sondern nur Entwicklungslinien aufzeigen. (2) Was uns an der skizzierten Entwicklung schließlich *politisch* bedeutsam erscheint, ist eine sich andeutende neue gesellschaftliche *Metaqualität* von Zeit. Die steigende Pluralität (d.h. die wachsende gesellschaftliche Vielfalt) und Individualität (d.h. das zunehmende Erfordernis aktiver individueller Gestaltung) der Zeiten in der Gesellschaft - einschließlich der die sich dem Mainstream gezielt widersetzenden Zeitkulturen - verweisen auf Notwendigkeiten, Ansatzpunkte und Potentiale für sich abzeichnende zunehmende explizite *gesellschaftliche Auseinandersetzungen um „Zeit“*. Debatten die (auf allen Ebenen, vom Alltag der Individuen, über Betriebe, Gewerkschaften und Kommunen bis hin zur staatlichen Politik) den Zeitwandel nicht als naturwüchsig, sondern als gestaltungs offen und regulierungsbedürftig thematisieren. Die „Zeiten ändern sich“ nicht nur in angebbarer Weise, sondern, was zunehmend

<sup>4</sup> Ein Indiz hierfür sind Widerstände von Beschäftigten gegen Angebote der Betriebsleitung, ihre Arbeitszeiten als autonome oder teilautonome Gruppe selbständig zu organisieren.

öffentlich bewußt wird, aufgrund des Handelns konkreter Akteure. Dies hat zur Folge, daß sie, als unser Produkt, immer mehr nicht nur zum gezielten Objekt individuellen, sondern auch zum Gegenstand explizit kollektiven Handelns werden. Aufgrund der Komplexität der Bedingungen gesellschaftlicher Zeiten und ihres Wandels werden diese dabei zwar nicht beliebig formbar sein, aber die Transparenz und die Wahrnehmung der Gestaltbarkeit von Zeiten wird wachsen. Auch wenn wir weiterhin unabweisbar in zeitliche Ordnungen von Gesellschaft und individueller Existenz eingebunden sein werden, so werden deren historischen Formen immer mehr den Mythos ontologischer Qualität und überhistorischer Notwendigkeit verlieren. Damit geraten unvermeidlich potentielle Akteure, Verfahren und Ziele einer sich zunehmend etablierenden gesellschaftlichen „Politik der Zeiten“ in den Blick<sup>5</sup>: d.h. es wird deutlich, daß die Gesellschaft darüber *entscheidet*, welche Zeiten sie hat - und sei es dadurch, daß darüber nicht entschieden wird. Hinter der bisher öffentlich hochgradig verdinglichten „Zeit“ in der Gesellschaft gerät auf diese Weise immer mehr die sie immer schon konstituierende basale gesellschaftliche Zeitpraxis ins kollektive Bewußtsein - mit der Chance, diese nun einer *demokratischen und sozial verantwortlichen Willensbildung* zu unterwerfen. Konkret bezogen auf unseren Gegenstand (d.h. für die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers) muß dabei die Frage im Vordergrund stehen, welche Formen einer politischen *Neuregulierung von Arbeitszeit* es geben kann, die deren (wie es scheint) aus ökonomischen Gründen unvermeidbare Entgrenzung zwar aufnimmt, diese aber in nachhaltiger Form individuell lebbar und sozial tragbar macht. Dies ist das zentrale Thema der sich derzeit in Ansätzen abzeichnenden gesellschaftlichen Zeitpolitik: sozialpolitische, rechtliche, kulturelle und ökonomische Rahmenbedingungen zu diskutieren und zu installieren, die die Ausbildung und Praktizierung gelingender individueller Zeitarrangements in einer fortschreitenden Moderne nicht allein zur Privatsache machen.

#### Literatur

- Alheit, P. (1983). *Alltagsleben. Zur Bedeutung eines gesellschaftlichen „Restphänomens“*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Altmann, N., Deiß, M., Döhl, V. & Sauer, D. (1986). Ein „Neuer Rationalisierungstyp“. Neue Anforderungen an die Industriesoziologie. *Soziale Welt*, 37 (2/3), 191-207.
- Backhaus, K. & Bonus, H.. (1998). *Die Beschleunigungsfalle oder der Triumph der Schildkröte*. Schäffer Poeschel.
- Baethge, M., & Baethge-Kinsky, V. (1998). Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(4), 461-472.
- Bauer, F., Groß, H. & Schilling, G. (1996). *Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland*. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Neuss: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW..
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, U. (1999). *Schöne neue Arbeitswelt - Vision „Weltbürgergesellschaft“*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1996). *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Beck, U., Vossenkuhl, W. & Ziegler, U.E. - mit Fotos von Timm Rautert. (1995). *Eigenes Leben. Ausflüge in die unbekanntere Gesellschaft, in der wir leben*. München: C.H. Beck.
- Behringer, L., Bolte, K.M., Dunkel, W., Jurczyk, K., Kudera, W., Rerrich, M.S. & Voß, G.G. (1989). Auf dem Wege zu einer neuen Art der Lebensführung? In *Mitteilungen des SFB 333*, Heft 1, 31-41.
- Behringer, L. & Jurczyk, K. (1995). Umgang mit Offenheit: Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung* (S. 71-120). Opladen: Leske + Budrich.
- Behringer, L. (1998). *Lebensführung als Identitätsarbeit. Der Mensch im Chaos des modernen Alltags*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Bergmann, W. (1983). Das Problem der Zeit in der Soziologie: ein Literaturüberblick zum Stand der "zeitsoziologischen" Theorie und Forschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozial-*

<sup>5</sup>

Für die kommunale Ebene zeigen dies prägnant Eberling/Henckel (1998).

- psychologie*, 35, 462-504.
- Böhle, F. (1999). Umbrüche in der industriellen Organisation von Arbeit und neue Anforderungen an den Umgang mit Zeit. In Büssing, A. & Seifert, H. (Hrsg.), *Die „Stechuhr“ hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen* (S. 13-26). Berlin: editon sigma.
- Born, C., Krüger, H. & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: edition sigma.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Kreckel, R. (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten* (Sonderband 2 der Sozialen Welt) (S. 183-198). Göttingen: Schwartz.
- Bourdieu, P. (1998): Das ökonomische Feld. In ders. u.a., *Der Einzige und sein Eigenheim. Schriften zur Politik und Kultur 3* (S. 162-204). Hamburg: VSA.
- Braverman, H. (1980). *Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß*. Frankfurt: Campus.
- Brödner, P. (1986). *Fabrik 2000. Alternative Entwicklungspfade in die Zukunft der Fabrik*. Berlin: edition sigma
- Brose, H. G., Wohlrab-Sahr & Corsten, M. (1993). *Soziale Zeit und Biographie. Über die Gestaltung von Alltagszeit und Lebenszeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Büßing, A., & Seifert, H. (Hrsg.). (1999). *Die Stechuhr hat ausgedient. Flexible Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen*. Berlin: edition sigma.
- Deutschmann, Ch. (1990). Der Normalarbeitstag. Historische Funktion und Grenzen industriellen Zeitarrangements. In König, H., Greiff, B.v. & Schauer, H. (Hg.), *Sozialphilosophie der industriellen Arbeit (Leviathan, Sonderheft 11)* (S. 77.95). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Deutschmann, Ch. (1999). *Die Verheißung des absoluten Reichtums. Zur religiösen Natur des Kapitalismus*. Frankfurt a.M./ New York.
- Durkheim, E. (1981). *Die elementaren Formen des religiösen Lebens*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp (zuerst franz. 1912).
- Eberling, M. & Henckel, D. (1998). *Kommunale Zeitpolitik. Veränderungen von Zeitstrukturen - Handlungsoptionen der Kommunen*. Berlin: edition sigma.
- Eckart, Ch. (1990). *Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Eckart, Ch. (1993). Die verleugneten Voraussetzungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ und ihre Wiederkehr in weiblichen Berufsbiographien. *Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung*, Heft 3, 40-57.
- Elias, N. (1982). Über die Zeit. *Merkur*, 36. Jhg., Heft 9 u. 10, 841-856 u. 998-1016.
- Ende, M. (1973). *Momo*. Stuttgart: Enke.
- Geißler, K. A. (1985). *Zeit leben. Vom Hasten und Rasten, Arbeiten und Lernen, Leben und Sterben*. Weinheim/ Basel: Beltz
- Geißler, K.A. (1998). *Zeit. „Verweile doch, du bist so schön“*. Weinheim: Beltz.
- Giddens, A. (1988). *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Groß, H., Perkuhl, U. & Thoben, C. (1987). Arbeitszeitstrukturen im Wandel. Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativumfrage zu den Arbeitszeitstrukturen in der BRD. In Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Hrsg.), *Arbeitszeit '87*. Neuss: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW.
- Gross, P. (1995). Abschied von der monogamen Arbeit. *gdi impuls*, 13 (3), 31-39.
- Gross, P. (1996). Das Verschwinden der monogamen Arbeit. *Hauswirtschaft und Wissenschaft*, 44 (3), 99-105.
- Hahn, K. (1992). Flexible Frauen - Die geschlechtsspezifische Konstruktion der Alltagszeit. In Oblong, D. (Hg.), *Zeit und Nähe in der Industriegesellschaft* (S. 172-196), Alheim: Verlagshaus Riedmühle.
- Hawking, St.W. (1988). *Eine kurze Geschichte der Zeit. Die Suche nach der Urkraft des Universums*. Reinbek: Rowohlt.
- Held, M. & Geißler, K.A. (1993). *Ökologie der Zeit. Vom Finden der rechten Zeitmaße*. Stuttgart: Poeschel.
- Held, M. & Geißler, K.A. (Hg.) (1995). *Von Rhythmen und Eigenzeiten. Perspektiven einer Ökologie der Zeit*. Stuttgart. Poeschel.
- Hildebrandt, E. & Seltz, R. (Hrsg.). (1987). *Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate*. Berlin: editon sigma.
- Hinrichs, K. & Wiesenthal, H. (1982). Arbeitswerte und Arbeitszeit. Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswünschen in der modernen Industriegesellschaft. In Offe, C., Hinrichs, K. & Wiesenthal, H. (Hg.), *Arbeitszeitpolitik: Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit* (S. 116-136). Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Hörning, K. H., Gerhardt, A. & Michailow, M. (1990). *Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeit - neuer*

- Lebensstil*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Inheteen, H. (1988). „Schöne Zeiten, schlimme Zeiten“ - Zeiterfahrungen von Bäuerinnen. In Zoll, R. (Hg.), *Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit* (S. 193-217). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Jurczyk, K. (1994a). *Alltägliche Lebensführung und Zeit. Eine soziologische Betrachtung über die zunehmende Bedeutung der Zeit*. Kulturamt Fellbach (Manuskript).
- Jurczyk, K. (1994b). *Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen*. In Brückner, M.; Meyer, B. (Hg.): *Die sichtbare Frau. Die Eroberung der gesellschaftlichen Räume* (S. 198-233). Freiburg: Kore.
- Jurczyk, K. (1994c). Zeit - Macht - Geschlecht. Frauen und Zeit in der alltäglichen Lebensführung. In Claupein, Erika (Hrsg.), *Frauen und alltägliche Lebensführung* (S. 19-44). Niederkleen: P. Fleck.
- Jurczyk, K. (1997). *Ein subjektorientierter Blick auf die „Zeit“*. Wider unbrauchbare Dualismen. In Pongratz, H.; Voß, G. G. (Hg.): *Subjektorientierte Soziologie* (S. 169-182). Opladen: Leske und Budrich.
- Jurczyk, K. (1998). Zeitordnungen als Ordnung der Geschlechter. Zeit als Machtfaktor - Stabilität und Erosion der unterschiedlichen Zeitmuster von Frauen und Männern im Alltag. In Weis, K. (Hg.): *Was treibt die Zeit? Entwicklung und Herrschaft der Zeit in Wissenschaft, Technik und Religion* (S. 159-192). München: DTV
- Jurczyk, K. (1999). *Zeithandeln in der Lebensführung der Moderne. Subjektorientierte Perspektiven*. Gießen (Manuskript).
- Jurczyk, K. & Rerrich, M.S. (1993). Lebensführung weiblich - Lebensführung männlich. Macht diese Unterscheidung heute noch Sinn? In dies. (Hg.): *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung* (S. 279-309). Freiburg: Lambertus.
- Jurczyk, K. & Voß, G.G. (1995). Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung. In Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung* (S. 371-407). Opladen: Leske + Budrich.
- Jurczyk, K., Treutner, E., Voß, G.G. & Zettel, O. (1985). Die Zeiten ändern sich - Arbeitszeitpolitische Strategien und die Arbeitsteilung der Personen. In Hradil, S. (Hrsg.), *Sozialstruktur im Umbruch* (S. 147-167). Opladen: Leske + Budrich.
- Kern, H. & Schumann, M. (1984). *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München: C.H. Beck.
- Kern, H. & Schumann, M. (1998). Kontinuität oder Pfadwechsel? Das deutsche Produktionsmodell am Scheideweg. *SOFI-Mitteilungen*, Nr. 26, 7-14.
- Klenner, Ch. & Seifert, H. (Hg.). (1998). *Zeitkonten - Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung*. Hamburg: VSA.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. (1996/1997). *Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland* (3 Bde.). Bonn: Kommission für Zukunftsfragen.
- Kress, U. (1998). Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes - Ein Literaturbericht. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(4), 488-505.
- Kudera, W. (1995). Biographie, Lebenslauf und Lebensführung. In Berger, P.A., & Sopp, P. (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf* (S. 85-105). Opladen: Leske + Budrich.
- Kühl, S. (1994). *Wenn die Affen den Zoo regieren. Die Tücken der flachen Hierarchien*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kurz, C. (1999). *Repetitivarbeit - unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps*. Berlin: edition sigma.
- Linder, S. (1971). *Das Linder-Axiom oder warum wir keine Zeit mehr haben*. Gütersloh: Bertelsmann.
- Mackenzie, R.A. (1974). *Die Zeitfalle: sinnvolle Zeiteinteilung und Zeitnutzung*. Heidelberg: Sauer.
- Marx, K. (1969). *Das Kapital (Bd. 1)* (MEW 23). Berlin (Ost): Dietz.
- Maurer, A. (1992). *Alles eine Frage der Zeit? Die Zweckrationalisierung von Arbeitszeit und Lebenszeit*. Berlin: edition sigma.
- Mertens, D. (1979). Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3/1979, 263-269.
- Moldaschl, M. (1999). Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit* (S. 269-303). Weinheim: VCH (i.E.).
- Moldaschl, M. (1997). Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In SOFI/ IfS/ ISF/ INIFES (Hg.), *Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten* (S. 197-250). Berlin: edition sigma.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. *Zeitschrift für Sozialreform*, 415ff,

- Müller-Wichmann, C. (1984). *Zeitnot*. Weinheim: Beltz.
- Negt, O. (1985). *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Nadolny, S. (1987). *Die Entdeckung der Langsamkeit*. München: Piper.
- Nowotny, H. (1989). *Eigenzeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.). (1995). *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Reheis, F. (1998). *Die Kreativität der Langsamkeit. Neuer Wohlstand durch Entschleunigung*. Darmstadt: Primus Verlag (2. Aufl.).
- Rinderspacher, J. P. (1985). *Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Schlote, A. (1996). *Widersprüche sozialer Zeit. Zeitorganisation im Alltag zwischen Herrschaft und Freiheit*. Opladen: Leske + Budrich.
- Schmidt, Th. (Hg.). (1984). *Befreiung von falscher Arbeit. Thesen zum garantierten Mindesteinkommen*. Berlin: Wagenbach.
- Schmiede, R. & Schudlich, E. (1991). Die Entwicklung von Zeitökonomie und Lohnsystem im deutschen Kapitalismus. In Institut für Sozialforschung (Hrsg.), *Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung* (S. 57-99). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schumann, M., Baethge-Kinsky, V., Kuhlmann, M., Kurz, C. & Neumann, U. (1994). *Trendreport Rationalisierung. Automobilbau, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie*. Berlin: Sigma.
- Seiwert, L.J. (1997). *Mehr Zeit für das Wesentliche* (3. Aufl.). München: Moderne Verlagsgesellschaft.
- Seiwert, L.J. (1998). *Wenn Du es eilig hast, gehe langsam. Das neue Zeitmanagement in einer beschleunigten Welt*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Sennet, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review of Sociology*, 23, 315-339.
- Springer, R. (1999). *Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg*. Frankfurt a.M./ New York: Campus.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1997a). *Datenreport 1997. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik*. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Statistisches Bundesamt (1997b). *Statistisches Jahrbuch 1997*. Wiesbaden. Statistisches Bundesamt.
- Teriet, B. (1977). Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. In Duve, F. (Hrsg.), *Technologie und Politik, Bd. 8* (S. 75-111). Reinbek: Rowohlt.
- Teriet, B. (1978). Zeitökonomie, Zeitsouveränität und Zeitmanagement in der Bundesrepublik Deutschland - eine Zwischenbilanz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 32 (2), 112-118.
- Thompson, E. P. (1973). Zeit, Arbeitsdisziplinierung und Industriekapitalismus. In Braun, R. u.a. (Hg.), *Gesellschaft in der industriellen Revolution* (S. 81-112). Köln/ Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Virilio, P. (1989). *Der negative Horizont. Bewegung - Geschwindigkeit - Beschleunigung*. München, Wien: Hanser.
- Virilio, P. (1992). *Rasender Stillstand*. München, Wien: Hanser.
- Voß, G.G. (1991). *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Voß, G.G. (1992). Alltägliche Lebensführung im Umbruch - Eine Herausforderung für die betriebliche Personalführung. In Katzenbach, E., Molitor, B. & Mayer, O.G. (Hrsg.), *Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik* Bd. 37 (S. 73-94). Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Voß, G.G. (1994). Das Ende der Teilung von "Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betrieb- und Lebensführung. In Beckenbach, N. & Van Treeck, W. (Hrsg.), *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit* (S. 269-294). Göttingen: O. Schwartz.
- Voß, G.G.. (1997). Zur Entwicklung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland. *Mittelungen 10 des SFB 333*, 33-58.
- Voß, G.G.. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3), 473-487.
- Voß, G.G. & Pongratz, H.J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50 (1), 131-158.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft* (Studienausgabe) (5. Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Wehmeyer, G. (1998). *Preßtissimo. Die Wiederentdeckung der Langsamkeit in der Musik*. Hamburg: Kellner Verlag.
- Weidinger, M. (1995). Abschied von der „Zeitverbrauchs-Kultur“. Konsequenzen für Führung und Organisation. *Personalführung*, Heft 9, S. 768-775.
- Wendorff, R. (1980). *Zeit und Kultur. Geschichte des Zeitbewußtseins in Europa*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Werlhof, C. v., Mies, M. & Brennholdt-Thomssen, V. (1983). *Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit* (Bd. 4 der Reihe „Zukunft der Arbeit“). Reinbek: Rowohlt.  
Zoll, R. (1988) (Hg.). *Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.