
Die Flexibilisierung von Zeit - Eine Analyse der Re-Strukturierung von Arbeits- und Lebenszeit in der Dienstleistungsgesellschaft

Nana Seidel und Roland Verwiebe***Abstract**

Der Beitrag thematisiert die sozialstrukturellen Dynamiken, die der Flexibilisierung von Zeitstrukturen in Dienstleistungsgesellschaften inhärent sind. Anknüpfend an die neuere Sozialstrukturforschung und die Forschung zum tertiärem Wandel werden vor allem die Ursachen zeitstruktureller Veränderungsprozesse und deren Folgen für die Lebenssituation der Individuen thematisiert. Empirisch lassen sich dabei vier charakteristische Typen herauskristallisieren. Dabei sind nicht nur selbstbestimmte, individualisierte Zeitpioniere zu finden, wie dies aus der Ungleichheits- besonders der Lebensstilforschung abzuleiten wäre, sondern vor allem verschiedene Typen von, zeitlich gesehen, strukturell bestimmten Berufsbiographien. Empirisch stützt sich der Beitrag auf 20 problemzentrierte Interviews, die im Rahmen eines aktuellen Projekts erhoben wurden, welches seit Ende 2003 in Berlin und Hamburg durchgeführt wird.

Einleitung

Die in westlichen Gesellschaften zu verzeichnende Tendenz zur Flexibilisierung und Deregulierung bestehender Ordnungsgefüge implizieren den Faktor Zeit als universelles Gestaltungsprinzip gesellschaftlicher Strukturbildung. Zeit ist ein zentrales Strukturmoment der Gesellschaft, die steigende Zahl sozialwis-

* Nana Seidel, Sociologist, Rundfunk Berlin Brandenburg, nana.seidel@web.de. Dr. Roland Verwiebe, Sociologist, University of Hamburg, Institute of Sociology, roland.verwiebe@uni-hamburg.de

senschaftlicher Publikationen zu diesem Thema ist jedoch ein Verweis darauf,¹ dass die Verwendungs-, Bedeutungs- und Wahrnehmungskontexte der Zeit nicht mehr selbstverständlich gegeben sind. Zeit ist zu einem gesellschaftsumfassenden Problem geworden, das seinen evidentesten Ausdruck in der allgegenwärtigen Klage über chronische Zeitnot findet. Die Zeit selbst ist dabei als Ursachenfaktor kaum zu belangen, da Zeit an sich weder verkürzt noch verlängert werden kann. Der Konflikt mit der Zeit resultiert aus der Erfahrung einer zunehmenden Diskrepanz zwischen subjektiven Zeitbedürfnissen und sozialen Zeitanforderungen und ist Ausdruck eines Scheiterns der Synchronisation verschiedener Aktivitäten und Handlungsbezüge. Deutlich zu Tage treten diese Konflikte auch deshalb, weil im Zuge des ökonomischen Strukturwandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft eine Deregulierung von Erwerbsarbeit zu verzeichnen ist und damit ebenfalls Zeitstrukturen unter einen Veränderungsdruck geraten. Die selbstverständliche Trennung von Arbeits- und Freizeit sowie der hohe Grad an Standardisierung und Verbindlichkeit in den Arbeitszeiten werden hinterfragt.

Die Veränderungen der Arbeitszeit gaben für den vorliegenden Beitrag den entscheidenden Anstoß. Dabei geht es nicht um eine erneute Bestätigung von Flexibilisierungstendenzen, sondern um die Überlegung, welche individuellen Konsequenzen zeitbezogene Strukturveränderungen für Beschäftigte ergeben und wie sich in der nachindustriellen Gesellschaft das von der Industriegesellschaft generierte Arrangement der komplementären Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit verändert. Die Vielfalt an Arbeitszeiten deutet darauf hin, dass Individuen unterschiedlich von den Flexibilisierungsanforderungen der Erwerbsarbeit betroffen sind. In den empirischen Analysen dieses Beitrags wird daher bewusst eine mikrosoziologische Untersuchungsebene gewählt, die die individuellen Perspektiven von Frauen und Männern in Dienstleistungstätigkeiten, bezogen auf den Umgang mit bzw. die jeweilige Betroffenheit von veränderten Zeitstrukturen

¹ Genannt werden können bspw. Schäuble (1985), Rinderspacher (1985, 2002), Seifert (1991, 1995), Gerhard und Michailow (1992), Maurer (1992), Elias (1994), Gross (1994), Stanko und Ritsert (1994), Wotschack (1997, 2001, 2002), Schmal (1997), Grahammer (1994, 1999), Gershuny (2000), Tietze/Musson (2002), Prahl (2002), Geißler (2004), Hewener (2004), Lehndorff (2005). Die Autoren danken den Gutachtern und der Redaktion des hrss für die kritische Kommentierung dieses Beitrags.

in den Vordergrund stellt.² Von besonderem Interesse ist dabei die spezifische Bewertung des eigenen Zeitwohlstands. Das Verfügen über Zeit wird in Wohlstandsgesellschaften zunehmend zu einem Faktor von Lebensqualität. Dem liegt eine Betrachtungsweise zugrunde, die Lebensstandard nicht ausschließlich als eine Frage der materiellen Ausstattung begreift. Schließt man den Güterbesitz als Selbstzweck aus und unterstellt ihm stattdessen den Sinn der Ermöglichung der Ausübung lebenssinnlich befriedigender Aktivitäten, so sind diese gebunden an Zeit. Zeit ist in diesem Zusammenhang gleichzusetzen mit einer strategischen Ressource beim Zugang zu individuellen Handlungs- und Gestaltungsspielräumen und wird als solche möglicherweise zu einer „neuen“ Grundlage sozialer Ungleichheitsstrukturen.

Zeitstrukturen beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft

Die Industriegesellschaft hat heute noch zentrale, ihren Produktionsbedürfnissen entsprechende Zeitinstitutionen hervorgebracht. Mit der Separation der Lebensbereiche Arbeit und Lebenswelt durch die räumliche Konzentration der Arbeit in den Fabrikbereich und der Schaffung reiner Arbeitszeiten entstehen die der Moderne eigenen Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit mit je spezifischer Zeitverwendungslogik. Die Entwicklung der Arbeitszeit seit den Anfängen der Industrialisierung zeichnet sich dabei durch die Entstehung von Arbeitszeitinstitutionen aus, die zusammen eine Normalarbeitszeit konstituieren; die Normalarbeitszeit war gebunden an das Modell der Normalarbeit.³ Idealtypisch ist die

² In der Literatur wird die Flexibilisierung von Zeitstrukturen überwiegend auf der Grundlage von quantitativen Daten thematisiert (z.B. Blass 1980; Merz/Ehling 2000; Holz 2001; Statistisches Bundesamt 2004; Pinl 2004). Die Zeitbudgetforschung ist aber weniger in der Lage, die zeitrelevanten sozialen Handlungen der Individuen von ihrem Bedeutungsgehalt her zu analysieren und zu interpretieren. Dies erscheint aber notwendig, denn empirisch kann gezeigt werden, dass quantitative Fakten (z.B. 40h Normalarbeitsvertrag) qualitativ hinterfragt neue Bedeutungsinhalte bekommen. Die allgemeine Feststellung, ein Individuum verfüge über ein bestimmtes Quantum an freier Zeit, sagt allein noch nichts über die Qualität dieser Zeit aus, solange deren Lage und jeweilige Dauer, sowie deren Sinn und Wert im Kontext der gesellschaftlichen Zeitordnung unbekannt bleibe. Hinter gleichen numerischen Zeitstücken verbirgt sich oft eine unterschiedliche Verwendbarkeit.

³ Das Normalarbeitsverhältnis und die auf dessen Basis konstituierte Normalbiographie haben als Begriff interessanterweise dann in die sozialwissenschaftliche Diskussion Einzug gehalten (Dahrendorf 1982; Offe 1982), als sich die durch sie bezeichneten

Normalarbeitszeit durch kollektive Zeitinstitutionen geprägt, die eine hohe Verlässlichkeit für die Beschäftigten ermöglichen und eine stabile Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben gewährleisten. Mit der sozial vorgenommenen und anerkannten Unterteilung der Arbeitszeit wird die Planung und Überschaubarkeit des zeitlichen Handelns sowohl für Arbeitgeber als auch -nehmer möglich. Die Reduktion von Handlungskomplexität durch die Entlastung über Institutionen ist eine Folgeentwicklung (Maurer 1992).

Das industrielle Zeitregime scheidet Arbeit und Freizeit in zwei gesellschaftliche Sphären, mit jeweils eigener Logik im Zeitumgang.⁴ Bis in die 1980er Jahre bildete Freizeit in soziologischen Betrachtungen den eigentlichen Gegensatz zur Arbeitswelt. Als Freizeit wurde die verbleibende Zeit betrachtet, die nach der normalen Arbeitsperiode übrig blieb und damit als zeitliche Antipode zur Normalarbeitszeit gedacht wurde. In jüngster Zeit wird Freizeit vielfach als eigenständiges Strukturelement der Gesellschaft betrachtet, das sich weder als eine negativ noch positiv zu bestimmende Restgröße eines Zeitbudgets ausmachen lässt (Pahl 2002). In dem vorliegenden Beitrag wird davon ausgegangen, dass die Institution Freizeit aus typischen Arbeitsverhältnissen im Zuge der Industrialisierung entstanden ist. Sie ist insofern als Gegenstück zur Institutionalisierung der Arbeitszeit zu sehen, doch kann über eine arbeitspolare Definition hinaus nicht nur als Nicht-Arbeitszeit gelten, sondern muss bestimmten qualitativen Anforderungen entsprechen. Freizeit konstituiert sich in einer handlungstheoretischen Perspektive durch eine bestehende Wahlfreiheit verschiedener Handlungsoptionen. Als Gegensatz zu den rund einen Drittel des Tages durch Erwerbsarbeit sachlich, zeitlich, räumlich und sozial gebundenen Zeitfonds wird freie Zeit dann

Tatbestände im Auflösen befanden. Bis dahin blieben sie als angenommene lebensweltliche Normalität eher unbemerkt. Erst jene Entwicklungen, die mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses umschrieben werden, brachten zum Vorschein, was seit der Nachkriegszeit als Standard eine gewisse Allgemeinverbindlichkeit beanspruchen konnte (Osterland 1990).

⁴ In der Institution Freizeit als Gegenentwurf zur Arbeit lassen sich drei funktionale Hauptunterscheidungen vornehmen und zwar zwischen der regenerativen, der suspensiven sowie der kompensatorischen Funktion. Während die regenerative Funktion in der physischen und psychischen Wiederherstellung der Arbeitskraft gesehen wird, besteht die suspensive Funktion in einer relativen Aufhebung von der in der Berufsaufgaben erfahrenen Abstraktheit und Fremdbestimmung hin zur Selbstbestimmung. Kompensatorisches Verhalten wird in Aktivitäten direkter Abkehr von der Berufsaufgaben gesehen.

als Freizeit erlebt, wenn in ihr eine freie Entscheidung hinsichtlich zeitlicher Lage und Dauer sowie für den räumlichen und sozialen Kontext einer Aktivität erfolgen kann. Freizeit stellt sich somit in der Lebenspraxis als unterschieden von lediglich erwerbsfreier Zeit dar. Nach Beendigung der Arbeit eröffnet sich nicht unweigerlich das „Reich der Freiheit“. Als biosoziale Doppelnatur unterliegt der Mensch einem Regenerationsbedarf sowie diversen sozialen Obligationen.⁵ Als Freizeit wird demgegenüber der Lebensbereich gefasst, der sich durch weitreichende individuelle Dispositionen über die Zeitverwendung auszeichnet. Ob arbeitsfreie Zeit gleichzusetzen ist mit Freizeit, d.h., für eigene Handlungs- und Kommunikationsbezüge sozial sinnvoll nutzbar ist, liegt an einem Mindestumfang der Freizeit und ihrem Auftreten als Zeitblock. Zeit zur falschen Zeit ist wertlos, denn soziale Zeit zeichnet aus, dass die gleichen Einheiten der chronologischen Zeit sozial ungleich bewertet werden. Die individuellen Freizeiten müssen zumindest in Schnittmengen synchron zu den gesellschaftlichen Rhythmen liegen. Dieser qualitative Zusammenhang zwischen Lage und Dauer der Freizeit und ihrem sozialen Wert wird von der Institution Freizeit aufgenommen (Garhammer 1994: 87).

In der Forschung besteht Konsens, dass mit dem Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft auch ein Wandel der Zeitstrukturen stattfindet. Die tertiäre Flexibilisierung hat vielfältige Gestaltungsmuster von Arbeitszeiten hervorgebracht und aus Sicht weiblicher und männlicher Beschäftigter keineswegs nur negative Auswirkungen. Weit verbreitet sind hoch flexible Arbeitszeiten (inkl. Wochenendarbeit, Überstunden, Nachtarbeit), die Mischung von Teilzeit- und Vollzeitkräften, die Verbreitung von befristeten oder projektbezogenen Arbeitszeiten bzw. Arbeitsverträgen sowie ein Aufgebot von Pauschalkräften, die kurzfristig einsetzbar sind. Arbeitszeiten müssen im Dienstleistungsbereich sowohl chronologisch als auch chronometrisch variabel sein und sich an der spe-

⁵ Frauen sind hier vielfach stärker belastet als Männern, da sie im Durchschnitt mehr (unbezahlte) Hausarbeit leisten als Männer, auch dann, wenn beide Partner erwerbstätig sind (Hochschild/Machung 1990; Krüger 1993; Künzler/Walter 2001; Hirata/Kergoat 2001; Mattingly/Bianchi 2003). Die Thematisierung der genderspezifischen Teilung von Arbeit und Hausarbeit war im Übrigen nicht der Fokus der vorliegenden Studie (hierzu bspw. Born/Krüger 1993; Blossfeld/Drobnic 2001), zumal auch empirisch diese Problematik von den Befragten wenig thematisiert wurde, vermutlich

zifischen Ausrichtung der Unternehmen orientieren (Goldberg 1988; Gerhard/Michailow 1992; Glott 1998; Ostner 2002; Thiessen 2004; Betzelt/Gotschall 2005). Für diesen zeitstrukturellen Wandlungsprozess lassen sich mit Blick auf die soziologische Theorie zwei Erklärungsvarianten bestimmen.

Mit einer strukturellen Erklärung könnte man zunächst argumentieren, dass tertiäre, ökonomische Wandlungsprozesse eine Zurückdrängung der industriegesellschaftlich generierten Zeitstruktur mit dem Kern des Normalarbeitszeitstandards bewirken. Denn im Vergleich zur Güterproduktion unterliegt der Dienstleistungssektor zeitlichen Besonderheiten, da Dienstleistungsarbeit zumeist der Anforderung untersteht, auf Anlässe reagieren zu können, die ihrerseits in zeitlicher und lokaler Hinsicht nicht prinzipiell im Voraus zu bestimmen sind. Daraus folgt, dass der Dienstleistungssektor durch „Überproduktion“ gekennzeichnet ist, d.h., dass Dienstleistungsarbeit mit einem Anteil vorsorglich bereitgestellter, dann aber nicht tatsächlich in Anspruch genommener Leistungsbereitschaft versehen sein muss (Bell 1985; Goldberg 1988; Scharpf 1990; Glott 1998; Pohlmann et al. 2003). Nachfrageschwankungen können aufgrund der geringen Automatisierbarkeit von Dienstleistungen kaum ausgeglichen werden, sondern schlagen sich in personellen Überkapazitäten nieder (Thinnes 1996, Thiessen 2004). Ein weiterer Faktor, der eine vergleichsweise hohe Personalintensität im tertiären Sektor erfordert, ist der typischerweise enge raum-zeitliche Zusammenhang von Produktion und Konsumtion (das sog. *uno-actu*-Prinzip). Die Inanspruchnahme von Dienstleistungen erfordert in vielen Fällen einen synchronen Kontakt zwischen Leistungsgeber und Leistungsnehmer. Zwar ist dieser synchrone Kontakt nicht bei jeder Dienstleistungsform zwingend, doch erstreckt er sich auf den Teil von Dienstleistungstätigkeiten, die eng an den Produktionsfaktor Mensch gebunden sind.

Als Ursachen für den Wandel der Zeitstrukturen beim Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft lässt sich eine zweite theoretische Option diskutieren. Hier würde man anknüpfend an die neuere Sozialstrukturforschung (Hradil 1987, 1992, 2001; Berger/Hradil 1990; Müller 1992; Berger 1996; Müller-

v.a. deshalb, da in der Studie (zufällig) wenig Personen mit Kindern teilgenommen haben, bzw. diese z.T. den elterlichen Haushalt schon verlassen hatten.

Schneider 1998) argumentieren, dass der Formwandel des gesellschaftlichen Zeitarrangements neben strukturellen Bedingungen eine Folge individueller Lebensstile ist. Eine Veränderung des Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit würde demzufolge durch das zeitbezogene Handeln der Individuen selbst initiiert werden und seinerseits soziale Strukturbildung erwirken. Diese theoretische Option wird im Konzept der Zeitpioniere gespiegelt (Hörning et al. 1998). Auch aus der von Voß und Pongratz (1998, 2003) vorgeschlagenen Entwicklung hin zum Arbeitskraftunternehmer, die konzeptionell an die Münchner Arbeiten zur „alltäglichen Lebensführung“ anknüpft (u.a. Voß 1991; Jurczyk/Rerrich 1995), ließen sich für diese theoretische Option Argumente entleihen. Die Veränderung des Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit wäre dann in erster Linie von den in ihrem individuellen Eigeninteresse agierenden Akteuren betrieben und könnte, wenn konsequent zu Ende gedacht, als ein *lifestyle*-Instrument verstanden werden.

Beiden theoretischen Argumenten lässt sich entnehmen, dass die Trennung von Zeitstrukturen in die zwei dominanten Institutionen Arbeitszeit und Freizeit in Frage zu stellen ist. In der strukturellen Erklärungsvariante würde man davon ausgehen, dass die tertiären Veränderungen in der ökonomischen Sphäre und die Veränderungen der damit verbundenen Arbeitsverhältnisse nicht ohne Folgen für die als Komplement an die Normalarbeitszeit gebundene Institution Freizeit bleiben können. Mit der wachsenden Ausdifferenzierung der Arbeitszeitverhältnisse vervielfältigen sich zudem die Erscheinungsformen der Freizeit für die betroffenen Individuen. In der sozialstrukturell inspirierten Erklärungsvariante könnte man daran anknüpfend nicht nur argumentieren, dass sich das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit in der Art verändert, dass die beiden Institutionen, ausgehend von ökonomischen Veränderungen, ausdifferenziert werden, sondern dass sie letztendlich ihre lebensweltliche Bedeutung verlieren, sie als Institution nicht mehr funktionale Bedeutung für die Gesellschaft haben. Zugespitzt gedacht entscheidet der Akteur selbst, wann und wie viel er arbeitet oder anderen individuell sinnstiftenden Tätigkeiten nachgeht. In einer dritten, mittleren Lesart würde man jeweils individuell verschiedene „Vermischungen“ der beiden klassischen Zeitinstitutionen moderner Gesellschaften postulieren. Aus beiden Varianten ergibt sich, dass die Freizeit, die den Individuen zur Verfügung steht, zunehmend

amorph wird; u.U. ihre sozialen, regenerativen und suspensiven Funktionen für die Menschen an Bedeutung verlieren. Arbeitszeit und Freizeit sind nicht mehr strikt voneinander getrennt, sie überlappen sich häufig. In der Freizeit werden problemlos Überstunden geleistet, gleichzeitig lassen sich Freizeitaktivitäten in den Arbeitsalltag integrieren.

Fragestellung und empirische Basis

Wenn die aus dem industriellen Zeitregime hervorgegangenen Institutionen von Arbeitszeit und Freizeit in ihrer etablierten Form in der Dienstleistungsgesellschaft nicht länger aufrechtzuerhalten sind, dann stellt sich die Frage nach den individuellen Konsequenzen dieser strukturellen Veränderungen, d.h. nach den Auswirkungen auf die alltäglichen Zeitstrukturen der Individuen. Diese Problemstellung und seine Teilaspekte kann man auf unterschiedliche Weise thematisieren.

Im vorliegenden Beitrag wird versucht, auf der Basis von fünf Teilfragen (vgl. Typologie Seite 6) die Ausgestaltung zeitstruktureller Veränderungen auf der individuellen Ebene empirisch zu analysieren. Dazu ist zuvorderst die jeweils gegebene Arbeitssituation zu klären. Von Interesse ist, ob eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis vorliegt, welche konkrete Form die Arbeitsflexibilisierung annimmt und inwiefern diese zu einer Modifikation des Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit für die Befragten führt (vgl. Dimension 1 der Typologie (Dim. 1)). Bedeutend hinsichtlich des Aspekts der individuellen Zeitverfügung ist die Frage, welche Ursachen Arbeitszeitflexibilisierung hat, genauer, inwieweit dies strukturell bedingt ist, also auf Initiative der Arbeitgeber oder aber auf spezifische Zeitbedürfnisse der Beschäftigten zurückgeht (vgl. Dim. 2 und 3). Ferner ist es sinnvoll empirisch zu untersuchen, inwieweit im Zuge des tertiären Strukturwandels Zeit als Wohlstandskategorie in Konkurrenz zu materiellem Wohlstand tritt, bzw. Zeitwohlstand als eigenes, „neues“ Kriterium relativer Wohlfahrtsdistribution fungiert und damit u.U. zu einem Element sozialer Ungleichheitsdynamiken wird (vgl. Dim. 4). Schließlich liegt es nahe die individuelle Bewertung der Arbeits- und Lebenssituation der Befragten zu thematisieren und

diese in Hinblick auf ihre Zufriedenheit mit den eigenen zeitstrukturellen Bedingungen zu Wort kommen zu lassen (vgl. Dim. 5).⁶

Die empirischen Untersuchungen zur Flexibilisierung von Zeitstrukturen fanden in zwei Wellen statt. Die erste Erhebungsphase war Ende des Jahres 2003. Die zweite Phase wurde zwischen Januar 2005 und Oktober 2005 realisiert. Insgesamt wurden 20 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Männern und Frauen im Alter zwischen 35 und 55 Jahren geführt.⁷ Das entscheidende Auswahlkriterium der erhobenen Fälle geht auf die dem Beitrag zugrunde liegende Frage zurück, in welcher Weise sich die vom industriellen Zeitregime generierten Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit im Zuge des tertiären ökonomischen Strukturwandels für die Individuen gewandelt haben. Demzufolge stand bei der Auswahl⁸ der Untersuchungsgruppe das Merkmal „Beschäftigungsverhältnis im Dienstleistungssektor“ im Vordergrund. Um zu vermeiden, dass es bei der Befragtengruppe zu einer Abbildung der von Friktionen und Suchbewegungen durchzogenen Erwerbseinstiegsphase wie der Übergangsphase in die Rente kommt (siehe hierzu z.B. Esping-Andersen 1993; Berger 1996; Mayer 1990, 2001; Klammer 2005), wurde der Fokus auf Beschäftigte mit mehreren Jahren Berufserfahrung gelegt und Personen über 55 Jahre nicht befragt. Bei dem Auswahlverfahren wurde darauf geachtet, dass mit der Befragung ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher Berufe abgebildet wird, um berufs- und branchenspezifische Effekte auf die Ergebnisse zu vermeiden. Die befragten Personen unterscheiden sich ebenfalls in Hinblick auf die Höhe der Bildungsabschlüsse bzw.

⁶ Damit ist die Fragestellung insgesamt eher sozialstrukturell als betriebssoziologisch ausgerichtet; letzteres wäre die weiter verbreitete Herangehensweise in der Forschung.

⁷ Aus methodischer Sicht entspricht das Belassen zeitlicher Freiräume zwischen einzelnen Erhebungsphasen den Grundprinzipien qualitativer Forschung. Der stringenten Abfolge von Konzeptions-, Erhebungs- und Auswertungsphase wird hier ein zyklischer Prozess entgegengestellt. Praktisch hat sich der belassene Zeitraum zwischen den einzelnen Interviews vor allem zur kritischen Prüfung der angewandten Interviewführung von Nutzen erwiesen. Eine verbesserte Kommunizierbarkeit des Themas wurde durch eine Anpassung des Interviewvorgehens erreicht. Offenheit und Prozesshaftigkeit waren so im Forschungsprozess gewährleistet (Lamnek 1995, 1995a; Kleining 1995; Heinze 2001; Flick 2002; Bohnsack 2003).

⁸ Das Auswahlverfahren beruhte auf dem sog. *theoretical sampling*. Nach der Auswahl eines theoretisch relevanten Personenkreises wurden per Schneeballverfahren Interviewpartner aus verschiedenen Firmen bzw. Berufsgruppen kontaktiert und bei vorhandener Interviewbereitschaft im Rahmen der Studie interviewt.

der beruflichen Qualifikationen. Hier wurde versucht den Kernbestand des deutschen Produktionsmodells abzubilden: Personen mit Facharbeiterqualifikationen sind im Sample enthalten, wie Befragte mit Techniker- und Hochschulabschlüssen. Personen ohne formalen Berufsabschluss und Personen, die in Elitepositionen beschäftigt sind, wurden nicht in der Studie berücksichtigt. Als Auswertungsmethoden des empirischen Materials wurde das hypothesen- bzw. theoriegenerierende Verfahren der Typenbildung verwendet, welches in der qualitativen Sozialforschung u.a. durch die Arbeiten des Bremer Sonderforschungsbereichs 186 etabliert wurde und auf der *grounded theory* beruht (Glaser/Strauss 1967; Brose et al. 1993; Wohlrab-Sahr 1994; Kelle/Kluge 1999; Kluge 1999, 2000).

Konturen post-industrieller Zeitstrukturen im 21. Jahrhundert

Das Ziel der empirischen Analysen ist eine verallgemeinernde Diskussion der hier dargestellten Fälle mittels der Bildung einer Typologie. Diese sollte derart formuliert sein, dass eine Zuordnung weiterer Fälle, die zu einem späteren Zeitpunkt erhoben werden oder im Rahmen anderer Studien bereits erhoben wurden, möglich wäre. Dieser Typologie liegt ein Merkmalsraum zugrunde, der sich durch die Kombination ausgewählter Merkmale und ihrer Ausprägungen ergibt. Durch den zugrundeliegenden Merkmalsraum wird der inhaltliche Zusammenhang der gebildeten Typen gewährleistet, der die Typenbildung an sich erst sinnvoll macht (Wohlrab-Sahr 1994; Kluge 1999). Die vorgenommene Typisierung basiert auf fünf Kategorien, die aus der vergleichenden Falldiskussion sowie der theoretischen Argumentation im ersten Teil des Beitrags gewonnen wurden: Art und Erscheinung der Veränderung von Zeitstrukturen (1), Ursachen für zeitstrukturellen Wandel bzw. Taktgeber der Zeitstrukturen (2), Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitsituation (3), individuell verfügbarer Zeitwohlstand (4) sowie Bewertung der Arbeits- und Lebenssituation (5). In dem so gebildeten Merkmalsraum nehmen die Untersuchungspersonen unterschiedliche Positionen ein. Jede von ihnen bildet in den angegebenen Dimensionen eine spezifische Merkmalskombination ab.

Dem *Typus A* (siehe Übersicht 1) sind insgesamt drei Männer und zwei Frauen mit mittleren Qualifikationen zuzuordnen, unter ihnen eine Rundfunktechnikerin, eine Angestellte eines technischen Verlags, ein TV-Cutter sowie eine Arzthelferin. Für die Personen von Typ A lässt sich eine im Rahmen der Falldarstellung

herausgearbeitete starke Entstrukturierung der Zeitinstitutionen feststellen. Herausragend sind die sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten (trotz vertraglich vereinbarter Normalarbeitszeit), die durch häufige Wochenend- und Nachtarbeit gekennzeichnet sind. Dabei ist, wenn überhaupt, i.d.R. nur wenige Tage im Voraus für die Beschäftigten planbar, ob und wann es zu Wochenend- oder Nachtarbeit kommt. Typ A beginnt und beendet seinen Arbeitstag sehr häufig zu unterschiedlichen Zeiten.

Übersicht 1: Typologie tertiärer Zeitstrukturen

	Typ A	Typ B	Typ C	Typ D
Zeitstrukturen	sehr unregelmäßige Arbeitszeiten trotz vertraglicher Normalarbeitsverhältnissen; sehr häufig Wochenend- und Nachtarbeit; Arbeitszeit überlagert Freizeit	unregelmäßige Arbeitszeiten; Arbeitszeit und Freizeit vermischen sich	Phasen mit regelmäßigen Arbeitszeiten ohne Freizeit werden von Phasen der Nichtbeschäftigung unterbrochen	überwiegend regelmäßige Arbeitszeiten bei Normalarbeitsverhältnissen mit vielen Überstunden; Arbeitsintensität sehr hoch; Arbeitszeit überlagert Freizeit
Taktgeber Zeitstrukturen	Strukturelle Ursachen	selbstbestimmt	überwiegend strukturelle Ursachen	strukturelle Ursachen; z.T. selbstbestimmt
Gestaltung der Arbeitszeitsituation	kaum Gestaltungsmöglichkeiten	Gestaltung der Arbeitszeitsituation ist Teil des Lebensstils	Gestaltung ist teilweise möglich	Gestaltung ist teilweise möglich
Zeitwohlstand	sehr gering	hoch	relativ hoch	überwiegend gering
Bewertung Arbeits- und Lebenssituation	überwiegend geringe Identifikation mit Arbeitssituation; Reflexion der Lebenssituation ist überwiegend negativ	hohe Identifikation mit Arbeitssituation; Reflexion der Lebenssituation ist positiv	Identifikation mit Arbeitssituation; Reflexion der Lebenssituation ist ambivalent	hohe Identifikation mit Arbeitssituation; Reflexion der Lebenssituation ist ambivalent
Beispielberufe	Rundfunk-Technikerin, Verlagsangestellte, TV-Cutter, Arzthelferin, Installateur	Fotografin, Wissenschaftler, Künstler	Requisiteur, Rundfunkmoderator, Beleuchter Film	Lektorin, Kontrolleurin, Lehrerin, Softwareingenieurin, Unternehmer, wiss. Angestellter, Selbstständiger, Personalentwickler

Dadurch fallen kollektive Freizeitinstitutionen wie „Feierabend“ oder „Wochenende“ fast vollkommen weg. Befragt nach dem eigenen Bedeutungsermessens von Zeit, äußern sich die Personen typischerweise folgendermaßen: „Zeit ist auf alle Fälle immer viel zu wenig, jedenfalls Freizeit ist viel zu wenig. Es gibt zu wenig Zeit, zu wenig Freizeit, zuviel Zeit zum Arbeiten“ (I1: 3f.). Ein anderer Befrag-

ter formulierte im Interview: „Meine Lebenszeit, die ich mit Arbeiten realisiere, ist übertrieben groß im Verhältnis zu der Zeit, die ich nicht-schlafend und nicht-arbeitend [verbringe]“ (I7: 32ff.). Diese generelle Knappheit von qualitativ wertvoller Zeit kommt bei den Befragten dieses Typus vor allem durch die extremen Arbeitszeitlagen (fast täglich schwankende Anfangs- und Endzeiten) und damit durch eine faktische Überlagerung der Freizeit durch die Arbeitszeit zustande; ein Befund, wie er sich in ähnlicher Weise auch in anderen Studien finden lässt (Lehndorff 2002; Kratzer 2003; Marrs/Boes 2003). Eine der Befragten äußert sich dazu in folgender Weise: „Ich arbeite in einem Wechselschichtsystem ... das heißt nicht so wie in der Fabrik oder so, eine Woche Frühschicht, eine Woche Mittel-, eine Woche Spätschicht oder Nachtschicht, sondern jeden Tag beginnt die Arbeit um eine andere Zeit“ (I1: 10f.). Das herausstechende Merkmal der zeitlichen Regulierung des Arbeitsalltags ist, dass es trotz der Regulierung durch einen Arbeitseinsatzplan keine systematische oder turnusmäßige Organisation des Arbeitsalltags gibt. Im Fall von Typ A liegt also *per se* keine Regelmäßigkeit im eigentlichen Sinne eines Normalarbeitstages vor.

Die in diesem Typus vorherrschende Entstrukturierung von Arbeitszeit und Freizeit ist auf strukturelle Ursachen zurückzuführen. Die ökonomischen Erfordernisse der entsprechenden Dienstleistungsfirmen und die (relativ niedrige) Position der Befragten in der Firmenhierarchie sind entscheidend (DiPrete 1999; Benner 2002; Kratzer 2003). Die Beschäftigten in dieser Gruppe arbeiten in Firmen, deren Nachfrageschwankungen in zeitlicher und lokaler Hinsicht nicht prinzipiell im Voraus zu bestimmen sind (Goldberg 1988; Scharpf 1990; Thinnies 1996; Thiessen 2004). Eine Arzthelferin äußert sich zu diesem Sachverhalt: „30 [Stunden], das steht in meinem Vertrag. Ich arbeite aber auch mal 40 [Stunden]. ... Das hängt ganz mit der Situation zusammen. ... Weil man ja bestimmte Leistungen und Dienste anbietet“ (I15: 23 ff.). Der Einfluss von Typ A auf die eigene Arbeitszeitgestaltung ist damit marginal. Arbeitszeiten und Arbeitsinhalte werden vom Arbeitgeber bestimmt. „Ich bin gebunden durch die Öffnungszeit der Praxis und durch die Schicht, in der ich arbeite“ (I15: 42). Die Arbeitseinteilung regelt ein Dienstplan, Arbeitszeit und -inhalt sind fremdbestimmt: „Wenn der Dienstplan dann erstmal steht, dann muss ich mich schon daran halten. Also ich habe keine gleitende Arbeitszeit oder so. Ich muss dann auch wirklich erscheinen

zu einer bestimmten Zeit und auch eine ganz bestimmte Zeit dann dort verbringen. Ich kann meine Arbeitszeit nicht frei wählen oder hin- und herschieben“ (I1: 41ff.).

Aus den beschriebenen Merkmalen folgt für die Befragten des Typus A, dass sie einen geringen Zeitwohlstand haben. Er ist deutlich geringer als bei allen anderen generierten Typen. Aus den unregelmäßigen Arbeitszeiten und der nicht vorhandenen Zeitsouveränität innerhalb der Erwerbssphäre ergeben sich für Typ A gravierende Handlungsrestriktionen im Bereich der Freizeit (Wotschack 2001). Der qualitative Wert der nicht erwerbsgebundenen Zeit wird stark gemindert. Typ A ist nicht in der Lage, die eigenen Bedürfnisse und Ansprüche an die Nutzung der Freizeit umzusetzen. Qualitativ nutzbare freie Zeit wird in ihrer Lage bestimmt durch die Unregelmäßigkeit der Arbeitszeitlage und liegt vielfach außerhalb kollektiver Freizeiträume (vgl. Garhammer 1994; Wotschack 1997; Prahl 2002). Freizeit ist keine festgelegte, eigenständige Bezugsdimension, sondern ist unkalkulierbare, abhängige Restgröße, wie dies in der folgenden Sequenz betont wird:

„Eigentlich richtet sich in diesem Job ... das ganze Leben nur nach diesen Arbeitszeiten. Wochenenden fallen zumindest als feste Größe weg. Mal hat man eins, mal hat man keins; und so, wie das der Normalfall ist, dass man sich schon auf den Freitagabend freut, weil man dann weiß, man hat ein langes Wochenende, und das hat man mit den meisten Leuten gemeinsam und mit denen macht man dann auch irgendwas. ... Ein Problem ist auf alle Fälle, wenn man irgendwie sich in seiner Freizeit mit bestimmten Sachen beschäftigen möchte. Also viele Leute, die sind in irgendwelchen Sportgemeinschaften oder in irgendwelchen Vereinen oder machen Sprachkurse ... Sachen mit festen Terminen. ... Und so was, das geht ... überhaupt nicht“ (I1: 144ff.).

Welche Bewertung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation wird daran anknüpfend von den Befragten des Typus A vorgenommen? Zwei Dinge sind hier bemerkenswert. Zum einen lassen die Befragten eine überwiegend geringe Identifikation mit ihrer eigenen Arbeitssituation erkennen (vgl. Kratzer 2003; Dick 2004; Raeder/Grote 2004). Diese ist deutlich niedriger als bei allen anderen be-

trachteten Typen. Die Äußerung einer Befragten ist typisch: Die Identifikation mit der „... eigenen Arbeit ist bei mir nicht stark. Ich gehe arbeiten, um Geld zu verdienen, definitiv“ (I15: 78). Auch ein anderer Befragter, der häufig nur sehr kurzfristige Anstellungen einnimmt, äußert sich zu dieser Problematik: „Eigentlich arbeite ich ganz gerne, aber nur, wenn ich weiß, dass der Vertrag über einen längeren Zeitraum geht und nicht nur zwei Tage. Also dann ist man wenig motiviert“ (I16: 92ff.). Die insgesamt Lebenssituation wird noch kritischer gesehen. Die folgende Sequenz lässt exemplarisch erkennen, dass die Befragten dies auf den strukturellen Kontext zurückführen; eine Verbesserung der Lebenssituation soll allerdings durch eigene Initiative herbeigeführt werden: „Ich bin super unzufrieden im Moment. Aber ich denke, das liegt an mir. ... Natürlich, es gibt einen Kontext von der Firma, aber es gibt so viele Firmen, wo es eigentlich dasselbe ist. ... Es gibt nur eine Möglichkeit: sich besser zu organisieren“ (I9: 96ff.). Eine andere Befragte wünscht sich vor diesem Hintergrund, aus dem derzeitigen Arbeits- und Lebensalltag „auszubrechen“:

„Die Tatsache zu sagen, ich höre jetzt da auf und mache Dinge, die mich interessieren, das ist ja nichts Unrealistisches. ... Man hat einfach vielleicht ein paar Mittel angespart, lebt bescheiden und macht einfach mal ein Jahr lang Dinge, die einem gefallen und dann stellt man sich dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung. ... Es ist einfach so, dass man nicht wagt, bestimmte Dinge zu tun, weil man es vielleicht nie getan hat oder weil man in einem Alter ist, wo man vielleicht denkt, dann finde ich gar keine Arbeit mehr oder weil man denkt, der Mann hat schon keine Arbeit. ... Aber meine Wünsche gehen eindeutig in diese Richtung, weil Zeit unendlich wichtig ist und weil man mit 50 Jahren merkt, dass sie begrenzt ist“ (I15: 138ff.).

Der *zweite Typus* besteht aus Personen, die als freischaffende Fotografin, Künstler und Wissenschaftler arbeiten. Die Befragten verfügen alle über Hochschulabschlüsse. Die Fotografin und der Künstler sind beide „freischaffend“ tätig. Der Wissenschaftler ist an einer universitären Einrichtung beschäftigt. Allen drei Personen ist gemeinsam, dass sie keine regelmäßigen Arbeitszeiten befolgen. Arbeitsbeginn und Arbeitsende schwanken im Wochenwechsel oder sogar täglich. Entscheidend dafür ist der Umfang der anstehenden Projekte bzw. Aufträge.

Der Wissenschaftler gibt seine Arbeitszeit je nach Arbeitsanfall als variabel an. Vertraglich festgesetzt ist eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 30 Stunden pro Woche. „Aber es gab Zeiten, wo ich innerhalb von zwei Monaten hintereinander 50 Stunden gearbeitet habe. ... Dann gibt es auch wieder Zeiten, wo ich einfach meine normale Zeit abarbeite“ (I2: 24ff.). Die Fotografin reflektiert über ihren Arbeitsalltag und die damit einhergehenden zeitlichen Verpflichtungen folgendermaßen:

„Meistens [arbeite ich] mindestens 40 Stunden, ich schätze eher 60 [Stunden]. Aber ich muss dazu sagen: ... Ich arbeite nicht 60 Stunden dienstleistungsmäßig. Wenn ich jetzt was anderes mache – was künstlerisches – ist das in dem Moment auch keine Arbeit. Auch wenn es dann eigentlich eine 60 Stunden Woche ist. ... Es ist einfach so, wenn ich kreativ arbeite, empfinde ich das nicht als Arbeit. ... Ich lebe in einer absurden Situation. Ich will irgendwann aufhören damit. Ich kann morgens, wenn ich aufwache, entscheiden, ob ich weiterschlafe. Ich muss nicht aufstehen, kann theoretisch jeden Job, den ich habe, *canceln* ... juristisch passiert mir nichts“ (I12: 4ff.).

Bei dem freischaffenden Künstler ist eine ähnliche Form der zeitlichen Organisation des Arbeitsalltags feststellbar. Für ihn gibt es sehr wenige feste Termine. „Ein bis zwei Mal in der Woche von 9Uhr bis 16Uhr30, da gehe ich immer ins Archiv der *-Behörde“ (I5: 238f.). Ansonsten ist er in der Gestaltung seines Arbeitsalltags vollkommen frei. „Zeit ist für mich das höchste Gut. ... Das [ich] auch darüber selbst bestimmen kann, [ist] ein unheimlicher Luxus für mich, [der] auch wirklich über der Verwirklichung materieller Sicherheit steht“ (I5: 38ff.). Die durchschnittliche Arbeitszeitbelastung liegt unter 40 Wochenstunden. In Spitzenzeiten arbeitet er fast „... rund um die Uhr, 16 Stunden am Tag. Da gibt es dann zwei, drei Wochen, wo manchmal nur drei, vier Stunden geschlafen wird. Also wenn die Projekte Dich interessieren, ... im sogenannten Selbstauftrag, ... dann merke ich überhaupt nicht die Zeit“ (I5: 196f.). Das Verhältnis der beiden Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit kann damit für die Befragten als weitgehend flexibilisiert gelten. Arbeitszeit und Freizeit vermischen sich (Tietze/Musson 2002). „Also es ist so eine ganz komische Mischform. Ich kann meinen Alltag vollkommen selbstständig bestimmen, bin nur natürlich an Termine ...

gebunden“ (I12: 251ff.). Und die Befragte führt weiter aus: „Es gibt keine Trennung ... zwischen Arbeitszeit und Freizeit“ (I12: 274). Auch bei dem interviewten Wissenschaftler kann in einem hohen Maße Arbeitszeit und Freizeit flexibel gehandhabt werden:

„Es ist ... so, dass ich in Abhängigkeit davon, welche Arbeit anfällt und wie viel Arbeit anfällt, eben auch zum Teil auf Kosten meines Privatlebens arbeite. ... Wenn ich privat was zu Hause zu machen habe, bin ich eben auch mal später auf Arbeit, oder es gibt Wochen, wo ich eben eindeutig unter meiner Wochenarbeitszeit bleibe“ (I2: 51ff.)

Für die Personen des Typus B wird Zeit insgesamt nicht als fremdbestimmte Größe, sondern als in der Verantwortlichkeit des Einzelnen liegende Ressource betrachtet. Alle Befragten zeichnet aus, dass sie über ein hohes Maß an Autonomie bei der zeitlichen Gestaltung ihres Arbeitsalltags verfügen, was bei zwei von drei Befragten dieser Gruppe auf deren Status als freischaffende Künstler zurückführbar ist (Haak/Schmid 2001). Taktgeber der Zeitstrukturen sind sie selbst. Es gibt kaum oder nur geringe strukturelle Zwänge. Dieser Befund unterscheidet sie von allen anderen betrachteten Typen und legt eine Verwandtschaft zu den von Hörning (Hörning et al. 1998) heraus gearbeiteten Zeitpionieren oder den Arbeitskraftunternehmern von Voß und Pongratz (1998, 2003) nahe. Die Personen von Typus B zeichnet ein reflexives Zeitbewusstsein aus, das die Ausbildung subjektbezogener Zeitschemata impliziert, die ihrerseits Teil des Lebensführungsstils werden. „Die Entscheidung [ist] vollständig meine, dass ich mir eine Arbeit gesucht habe, ... die mir die Chance bietet relativ hohe Flexibilität in den Arbeitszeiten zu haben“ (I2: 170ff.). Die eigenverantwortliche Zeitgestaltung ist Teil des persönlichen Selbstverständnisses. Typ B steht für eine Personengruppe, die sich als „selbstbestimmte Gestalter der eigenen Arbeits- und Lebenssituation“ beschreiben lassen. Die Reflexion auf die eigene Lebenssituation fällt positiv aus. Dem freien Verfügen über Zeit kommt im Wertesystem von Typ B ein hoher Stellenwert zu.

„Ich bin ein Mensch, der es genießen kann, nicht unter Zeitdruck zu stehen. Der sozusagen Perioden [schätzt], in denen man auch Müßiggang haben kann, in

denen man einfach die Zeit ... verstreichen lassen kann oder sich für bestimmte Sachen sehr viel Zeit nehmen kann, je nachdem, wie man es will, aber eben selbstbestimmt Zeit nehmen kann. ... Das ist mir sehr wichtig, ... diese freie Zeiteinteilung genießen zu können“ (I2: 192ff.).

Dieser Zeitwohlstand ist selbst organisiert und höher als bei allen anderen Gruppen. Die autonome Gestaltung der Arbeitszeit wird von dem Typus B zugeordneten Personenkreis als Chance begriffen, individuelle Prioritäten in der Alltagsgestaltung zu setzen. Deutlich wird, dass die Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung qualitativ nutzbare Handlungsräume schafft. „Ich glaube, ... es ist letztendlich auch ganz wichtig für die eigene Zufriedenheit, auch wichtig für die Gesundheit, dass man eben sich Zeit frei einteilen kann, dass man dann, wenn man will, auch einmal einen Tag frei nimmt“ (I2: 208ff.). Das freie Verfügen über Zeit wird mit den Begriffen Zufriedenheit und Gesundheit in Verbindung gebracht. Zeitwohlstand, das verdeutlicht diese Sequenz, fungiert als eigenständiges Kriterium der Wohlfahrtssteigerung. Ähnlich hoch ist der Zeitwohlstand einer freien Fotografin:

„Ich frühstücke jeden Tag eine Stunde, mit Zeitungslesen. ... Das ist zum Beispiel so ein Luxus. Dann geh ich an den Schreibtisch und mach' ... Bürokräm und dann hängt es davon ab, ob das ein Tag ist, wo ich ... Archivarbeit mache oder Handwerksarbeit oder Laborarbeit. Und wenn ich mir das geschickt organisiere, also kombiniere; z.B. ich muss ins Labor, dann überlege ich mir natürlich, ob auf dem Weg der Supermarkt liegt und ich gleich auch den Einkauf mache. Wenn ich das beides geschickt hinkriege, kann ich danach auch eine Stunde ins Café gehen mit Freunden ... das ist der Luxus dabei“ (I12: 184ff.)

Wendet man sich einem weiteren generierten Typus der vorliegenden Analysen zu, dann lassen sich von den bisherigen Ergebnissen abweichende Befunde diskutieren. In *Typus C* finden sich drei Männer mit Qualifikationen des dualen Berufssystems, die in verschiedenen Medienfirmen als Requisiteur, Rundfunk-Moderator oder als Beleuchter für TV-Produktionen arbeiten. Allen drei Personen ist gemeinsam, dass ihr Arbeits- und Lebensalltag in zwei Phasen unterteilt ist: Zeiten mit regelmäßigen Arbeitszeiten und fast ohne qualitativ nutzbare Frei-

zeit werden von Phasen der Nichtbeschäftigung unterbrochen, in denen die Befragten über einen sehr hohen Zeitumfang verfügen. Die Arbeitszeit wird dabei nicht temporal, sondern durch das jeweils anfallende Aufgabepensum bestimmt. Eine vertraglich geregelte Arbeitszeit gibt nur den Rahmen vor. „Überstunden, so rechne ich auch überhaupt nicht. Ich mach’ die Arbeit, bis sie fertig ist, und wenn es zehn Stunden dauern würde, dann würde ich auch zehn Stunden arbeiten“ (I3: 27). Eine andere Person in dieser Gruppe äußert sich auf vergleichbare Weise: „Vertraglich geregelt sind laut den Rahmenverträgen 50 Stunden in der Woche. Aber wenn man in der Ausbildungsabteilung arbeitet, dann weiß man mit 50 Stunden geht es nie ab. Das reicht hinten und vorne nicht“ (I11: 31ff.).

Durch die sachbezogene Arbeitsorganisation wird eine regelhafte Unterteilung von Arbeitszeit und Freizeit obsolet. So wird aus der Notwendigkeit, so lange zu arbeiten, bis das Produkt fertig ist, eine Selbstverständlichkeit. Durch die projektbezogene Arbeitsorganisation kommt es im Fall von Typ C nicht zu einer Vermischung von Arbeitszeit und Freizeit, sondern zu einer Konzentration und Verlagerung beider Elemente. Die Arbeitsauslastung ist in den jeweiligen Projektphasen so hoch, dass während dieser Zeit keine zeitlichen Freiräume für andere Betätigungen bestehen. „Wenn heiße Phasen sind und viel zu tun ist, [arbeite ich] auch 14 Stunden am Tag und auch Samstag und Sonntag“ (I11: 28 ff.). Der Arbeitsalltag und das dazu im Verhältnis stehende freie Zeitbudget des befragten Moderators ist ähnlich geregelt: „Innerhalb der Woche, in der ich arbeite, habe ich im Prinzip keine Zeit, nebenher andere Dinge zu tun. Das heißt, Freizeit ist in dieser Woche überhaupt nicht drin ... Aber dafür habe ich eine ganze Woche frei und hab alle Zeit der Welt, Dinge zu tun, die ich sonst nicht tun kann in dieser Arbeitswoche“ (I3: 12ff.). Als Kontrast stehen den arbeitsintensiven Projektphasen vergleichbar lange Zeiträume gegenüber, in denen absolute Freizeit herrscht. Arbeitszeit und Freizeit gliedern sich nicht in die Zeitbezüge eines Normalarbeitsverhältnisses ein, sondern treten in *en-block*-Größen auf. Dies ist ein zeitliches Muster, welches sich auch in anderen Studien zu den Organisationsabläufen in der Film- und Medienindustrie finden lässt (Jones/Walsh 1999; Haak/Schmid 2001; Marrs/Boes 2003). Das Verhältnis der Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit liegt bei Typ C somit in modifizierter Form vor, wobei eine Überlagerung mit Handlungsbezügen aus der jeweilig komplementären Institution ausbleibt.

Auch bei der dritten befragten Person dieser Gruppe ist auf diese Weise Arbeitszeit und Freizeit organisiert. „Dadurch, dass ich [im Jahr] immer nur sechs Monate arbeite, habe ich dann durch die anderen sechs Monate Arbeitslosigkeit auch genug Freizeit“ (I6: 50f.).

Die Gründe für diese Modifikation bzw. der Taktgeber für Arbeitszeit und Freizeit sind struktureller Natur und entziehen sich einer individuellen Einflussnahme. Exemplarisch ist hier der Fall des interviewten Rundfunk-Moderators: „Wenn die Redakteure mit der Sendung fertig sind, wenn also alles vorbereitet ist, Interviews usw. organisiert sind, dann kann es für mich losgehen. Das heißt, die Zeit, wann ich meine Sendung vorbereite, wird mir vorgegeben durch die Vorarbeit anderer Leute“ (I3: 35ff.). Auch bei dem befragten Beleuchter entzieht sich die zeitliche Arbeitsorganisation weitgehend seiner Einflussnahme. Eine Gestaltung der Arbeitszeitsituation ist nur schwer möglich. „Auf die Arbeitszeitgestaltung habe ich überhaupt keinen Einfluss. ... Das wird meistens einen Tag vorher oder zwei Tage vorher erst festgelegt, wann wir am nächsten Tag anfangen zu arbeiten“ (I6: 56ff.). Er kann sich aber zudem nach dem Ende eines Jobs nicht sicher sein, ob er wieder für seine angestammte Firma arbeiten kann, womit ihm eine mittelfristige Planung und Gestaltung des eigenen Arbeits- und Lebensalltags nicht möglich ist:

„Niemand sagt, dass Du wirklich wieder arbeiten wirst. Du hast immer so ein Restrisiko. Die geben Dir immer das Gefühl: Ich gebe Dir jetzt mal Arbeit und sei jetzt mal überrascht. ... Das wollen sie auch, dass sie in der Situation so mit Dir umgehen dürfen. Es kann immer sein, dass es doch nicht klappt und dann sieht es richtig „mau“ aus. ... Ich kann nicht mal theoretisch bis zum nächsten Tag vorplanen“ (I6: 89ff.).

Etwas anders sieht die Situation bei der dritten Person dieser Gruppe aus. Hier sind teilweise Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitsituation gegeben. „Wenn gedreht wird, ist es meistens so, dass man sich morgens als Außenrequisiteur sehen lassen sollte am Set. ... Danach macht man sein Ding. Wie man dann seine Zeit einteilt, ist eigentlich relativ egal“ (I11: 57ff.)

Ausgehend von diesen Merkmalen der zeitlichen Strukturierung des Lebens- und Arbeitsalltags der Personen in Typ C kann man festhalten, dass deren Zeitwohlstand relativ hoch ist, trotz der insgesamt mit geringer Planungssicherheit verbundenen mittelfristigen Beschäftigungssituation. Dies liegt vor allem daran, dass in dieser Gruppe projektbezogene Arbeitsverträge bzw. Tätigkeiten als „feste freie“ Mitarbeiter vorherrschen (Jones/Walsh 1999; Haak/Schmid 2001; Marrs/Boes 2003). Die befragten Personen verfügen so über große, zusammenhängende arbeitsfreie Zeitintervalle, wie die schon zitierte folgende Sequenz zeigt: „Dadurch, dass ich [im Jahr] immer nur sechs Monate arbeite, habe ich dann durch die anderen sechs Monate Arbeitslosigkeit auch genug Freizeit“ (I6: 50f.). Der befragte Requisiteur äußert sich in ähnlicher Art zu seinem verfügbaren Zeitwohlstand: „Ich habe genug Freizeit. ... Das hat auch damit zu tun, dass diese Jobs nie durchgängig sind. Ich arbeite nicht ein ganzes Jahr in so einem Job, sondern ... drei, vier Monate relativ viel. Und dann sind auch zwei Monate gar nichts zu tun“ (I6: 101 ff.).

Gleichzeitig ist eine Identifikation bei Typ C mit den Inhalten der ausgeübten Tätigkeiten gegeben, so dass dem Aspekt der Selbstverwirklichung eine substitutive Wirkung hinsichtlich der schon beschriebenen Mängel des bestehenden Arbeitszeitverhältnisses zukommt.

„Weil es das ist, was ich immer machen wollte. Also ich wollte immer Radiomoderator sein. Und dass ich das jetzt tatsächlich bin, dafür nehme ich natürlich in Kauf, dass ich Arbeitszeiten habe, die nicht ganz so optimal sind. ... Aber das habe ich immer machen wollen, und deswegen stelle ich das auch nicht in Frage“ (I3: 174ff.).

Die Reflexion auf die eigene Lebenssituation unter zeitlichen Relevanzpunkten fällt bei Typ C schließlich ambivalent aus. Mit der Konzentration von Arbeitszeit und Freizeit, die eine Verdichtung der Arbeit zur Folge hat, ergeben sich durch die ausbleibenden Reproduktionszeiten während des Arbeitseinsatzes starke gesundheitliche Belastungen (z.B. Braun et al. 2004; Heuwinkel 2004; Vetter/Redmann 2005). „Im Prinzip ist es kein Zustand, den ich mir für den Rest meines Lebens wünsche, weil es doch schon eine relativ starke Einschränkung ist,

diese eine Woche, in der ich immer arbeite, nicht nur, was die Zeit angeht, sondern auch, was so meine körperliche Verfassung angeht, würde ich sagen, dass sie schon darunter leidet“ (I3: 87ff.).

Schließlich lässt sich aus dem empirischen Material ein letzter Typus gewinnen. Im *Typ D* sind Personen zusammengefasst, die als Lektorin, Kontrollerin, Unternehmer, wissenschaftlicher Angestellter, Lehrerin oder Softwareingenieurin tätig sind. Es dominieren hohe Qualifikationen. Die Gruppe zeichnet im Vergleich zu den anderen herausgearbeiteten empirischen Typen aus, dass sie überwiegend regelmäßige Arbeitszeiten mit einem festen Arbeitsbeginn haben und in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Bestandteil des beruflichen Alltags sind für die Mehrzahl der Personen eine sehr hohe Arbeitsintensität, die sich auch in einer Vielzahl von Überstunden spiegelt. Einer der Befragten äußert sich auf typische Weise dazu: „Ich bin wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer *-Behörde. Ich bin dort Vollzeit beschäftigt, d.h. 38,5 Stunden. ... Weil ich mehr als diese vierzig Stunden arbeite, nach wie vor, komme [ich] etwa auf 50 Stunden die Woche Früher war es noch mehr“ (I14: 38ff.). Damit sind bei den Personen in *Typ D* die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit partiell aufgehoben, mit einer in diesem Fall einseitigen Ausdehnung von Arbeitsbezügen in die Freizeit. Die Arbeitszeit überlagert die Freizeit. Das Arbeitspensum, welches *Typ D* zu bewältigen hat, macht es nahezu dauerhaft nötig, in der Freizeit Überstunden zu leisten, entweder im Büro oder zu Hause, nach der Einbindung in familiäre Obligationszeiten. „Dann ist es eben auch so, dass ich mir manchmal abends auch was mitnehme nach Hause, ... dann setze ich mich abends um zehn noch mal hin zwei Stunden und lese irgendwas oder texte“ (I4: 159ff.). In diesem Kontext zeigt sich dann auch die charakteristische Doppelbelastung von Frauen in modernen kapitalistischen Gesellschaften (z.B. Hochschild/Machung 1990; Raehlmann et al 1992; Krüger 1993; Künzler/Walter 2001; Kratzer 2003; Hewener 2004; Betzelt/Gotschall 2005; Funder 2005).⁹

⁹ Eine Alleinerziehende äußert sich zu der generellen Zeitknappheit, die aus der Doppelbelastung von Arbeit und Hausarbeit resultiert besonders prägnant: „Also ich merke das immer am Einkaufen. Ich kann nicht gucken, ... wo ich was günstig kriege. Ich kann einfach nur losgehen, kaufen und dann wieder gehen, weil ich keine Zeit habe. ... Ich komme raus aus dem Verlag, muss irgendwas zu essen kaufen. Und da gehe ich in den nächsten Laden rein, der da bei mir am Weg liegt, und wieder raus. Und dann muss ich

Die Ursachen für die partielle Auflösung der Zeitinstitutionen sind bei Typ D vor allem struktureller Art. „Ich bin die kleinste außertarifliche Gruppe und da sind zehn Überstunden im Monat ein Muss. Das ist ein ungeschriebenes Gesetz, zehn Stunden, die nicht auf die Gleitzeit laufen, wo immer schon mitgerechnet wird, das die wegfallen“ (I8: 31ff.). Ein anderer Befragter äußert sich ebenfalls zum Umfang und zur Begründung seiner Arbeitszeit. „Ich habe über mehrere Wochen hinweg mehr als 14, 15 Stunden am Tag gearbeitet und hatte eine 85 Stunden Woche. ... Es gibt aber auch Phasen, wo ich ganz normal von 10 bis 21 Uhr im Büro bin pro Tag“ (I10: 59ff.). Und er führt weiter aus:

„Das ist in der Vergangenheit mein großer Fehler gewesen – Fehler in Bezug auf: ich bin unglücklich mit meiner Arbeits- und Lebenssituation –, dass ich eben nicht von einer Regelstundenzeit ausgegangen bin, sondern mich nach Notwendigkeiten gerichtet habe, die grundsätzlich sowieso nie zu erfüllen waren und immer dazu führten soviel wie möglich zu arbeiten, über meine Grenzen zu gehen“ (I10: 66ff.).

Bei der Mehrzahl der Personen ist der Spielraum für die Umsetzung individuell präferierter Zeitstrukturen vergleichsweise gering. Das Arbeiten ist von spezifischen konjunkturellen Abläufen geprägt. Es gibt bestimmte Spitzenbelastungszeiten, in denen ein geballter Arbeitsanfall vorliegt. „Es ist einfach so, dass ... wo dann diese Stoßzeit ist, da arbeite ich in den vier Wochen, würde ich mal sagen ... bestimmt vier, fünf Stunden abends noch und am Wochenende“ (I4: 26f.). Eine andere Gruppe innerhalb dieses Typus hat größere Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeitsituation. Der Taktgeber der Zeitstrukturen ist nicht nur struktureller Natur, sondern auch selbstbestimmt. Einer der Interviewten reflektiert über seine Arbeitszeitgestaltung folgendermaßen: „Das ist eine etwas außergewöhnliche Situation, weil ich in einem Institut tätig bin, wo mir freie Hand gelassen wird. Das trifft sonst auf die Kollegen nicht gleichermaßen zu“ (I14: 46ff.).

auch alles haben. ... Und genauso ist es mit Anzihsachen. Ich kann nicht rumrennen für meinen Sohn und fünfmal gucken nach irgendwelchen billigen Sportschuhen. ... Wenn ich dann einmal Sonnabends Zeit habe und sage, so, wir kaufen jetzt Sportschuhe und noch zwei Hosen und für mich noch einen Pullover, dann muss ich losgehen, und die zwei Stunden, die ich dann dafür einplane, muss ich das kriegen“ (I4: 204ff.).

Vergleichbar sind die Gestaltungsmöglichkeiten eines Personalentwicklers. „Wenn ich das so in Prozent ausdrücke würde, dann müsste ich sagen, 60 Prozent kann ich nicht beeinflussen, 40 Prozent könnte ich beeinflussen“ (I13: 58f.).

Freie Zeit ist aufgrund der starken Arbeitsbelastungen für Typ D ein kostbares, weil seltenes Gut. Der Zeitwohlstand ist gering, so dass persönliche Angelegenheiten häufig „auf der Strecke“ bleiben. Er ist geringer als bei Typ B und Typ C, aber höher als bei den Befragten, die dem Typus A zuzuordnen sind. Die meisten der Befragten äußern sich diesbezüglich in übereinstimmender Weise. Der Mangel an Freizeit wird beklagt, wie in der Sequenz eines Selbstständigen deutlich wird: „Im Moment ist es so, ... dass es da gewisse Defizite gibt ausreichend Zeit zu haben für die Kinder, die Partnerin. Also bei 60 Stunden Arbeitszeit wird es da schon eng mit der Zeit, die man noch für andere Dinge übrig hat“ (I18: 49ff). Was man gemeinhin als Hobbys bezeichnet, insbesondere der Sport oder auch kulturelle Unternehmungen, „... das kommt im Moment ganz klar zu kurz, da dort die Zeit fehlt. Da sehe ich Defizite“ (I14: 159).

„Ich [will] schon seit ewigen Zeiten mal in die Sauna gehen. Ich kriege das nicht hin, oder mal zur Kosmetik. Ich krieg das nicht hin. ... Also so die ganz persönlichen Dinge für mich, die bleiben eigentlich auf der Strecke. Bis auf ins Kino gehen, aber das sagen dann andere zu mir: Gehen wir mal ins Kino? Und dann gehe ich auch mit. Aber von mir aus selber, so ins Theater, da nehmen mich immer andere mit. Ich kriege das selber nicht hin“ (I4: 344ff.).

Obwohl der Zeitwohlstands sehr gering ist, lässt sich in dieser Gruppe eine hohe Identifikation mit dem Arbeitsalltag beobachten, der ein kompensatorischer Einfluss hinsichtlich der vorhandenen Arbeitszeitbelastungen zukommt. „Weil ich meine Arbeit auch ein bisschen als mein Hobby betrachte, ich also ... gerne arbeite und viele Dinge, mit denen ich mich beruflich beschäftige auch mein privates Interesse finden“ (I14: 65ff.). Auch ein Selbständiger ist trotz des geringen Zeitwohlstands mit seiner Arbeitssituation nicht unzufrieden. Er zeigt eine hohe Identifikation mit dieser an: „In der Arbeitssituation, in der ich mich befinde, habe ich ja zumindest den Luxus, dass ich mich mit einem Thema beschäftigen kann, was mich wirklich interessiert. Insofern ... vermisse ich manchmal die Frei-

zeit nicht so schmerzhaft, wie ... jemand, der eben nur irgendeinen Job macht“ (I18: 17ff). Die selben Zeit- und damit Lebensverhältnisse unter den Bedingungen einer anderen, weniger sinnstiftenden Beschäftigung wären allerdings vielfach nicht annehmbar. „Ich habe mich irgendwie darauf eingestellt. Und ich kann es nehmen, weil mir der Job soviel Spaß macht. Wenn der mir nicht soviel Spaß machen würde, dann, glaube ich, wäre es ... unerträglich“ (I4: 200f.).

Trotz der hohen Identifikation mit der Arbeitssituation fällt schließlich die Bewertung der gesamten Lebenssituation in dieser Gruppe ambivalent aus. Dem Aspekt der gelungenen Selbstverwirklichung durch die Arbeit steht der große Mangel an nutzbarer freier Zeit gegenüber. Mit einer Vielzahl von Äußerungen lässt sich dieser Befund belegen. „Ich bin nicht sehr zufrieden. Das kann man so nicht sagen“ (I8: 112). Auch ein anderer Befragter kommt zu einer negativen Bewertung seiner Lebenssituation: „Ich bin unzufrieden, ... sowohl privat als auch beruflich, ... da ich meines Erachtens übertrieben viel arbeite und relativ erschreckend wenig Freizeit lebe, weil ich sowohl beruflich als auch privat mir die Möglichkeit nehme weitblickend die Welt zu erfahren“ (I10: 226ff.). Einige Personen äußern sich zu dieser Problematik mit höherer Zufriedenheit. „Dadurch, dass ich das immer wieder hinkriege ..., habe ich mich wahrscheinlich dran gewöhnt. Aber manchmal ist es doch schon sehr stressig. Also im Prinzip hätte ich schon mehr Zeit [für mich]“ (I4: 240ff.). Noch positiver wird in der folgenden Sequenz eines Interviewten die gesamte Lebenssituation bewertet: „Im Grunde bin ich sehr zufrieden. Weil wir es, glaube ich, geschafft haben, uns beruflich soweit zu etablieren, dass wir uns da keine Gedanken mehr machen müssen. Auch die familiäre Situation ist im Grunde relativ stabil“ (I14: 178ff.).

Schlussfolgerungen

In der Zusammenschau kann man für alle Befragten, die in diesem Beitrag analysiert wurden, einen strukturellen Wandel der Zeitinstitutionen Arbeitszeit und Freizeit attestieren. Gleichwohl fällt die Art und Erscheinung dieser Restrukturierung der Zeitinstitutionen bzw. die Veränderung der Konstellation zwischen beiden Zeitinstitutionen unterschiedlich aus. Freizeit und Arbeitszeit vermischen sich, vielfach überlagert die Arbeitszeit die freie Zeit der Befragten. Auch die Ursachen für diese Entwicklungen variieren. Die empirischen Analysen legen

nahe, dass es strukturelle Gründe sind, die den Individuen einen veränderten, tertiären Zeittakt aufzwingen. Einzig bei Typ B lässt das empirische Material den Schluss zu, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit weitgehend selbstbestimmt zustande kommt. Das wesentliche Merkmal aller Typen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit ist eine Abweichung vom „klassischen“ Normalarbeitszeitverhältnis mit seinen festen Anfangs- und Endzeiten. Nach diesen Befunden ist die These vom Ende des Normalarbeitstages, in Übereinstimmung mit vielen anderen Studien, plausibel für die hier befragten Personen mit Dienstleistungstätigkeiten.

Hinsichtlich der individuellen Gestaltung und Reflexion der Lebens- und Arbeitssituation unterscheiden sich die vier Typen gravierend. Wieder bilden Typ A und Typ B die beiden Extreme, während Typ C und Typ D in dieser Kategorie mittlere Positionen besetzen. Letztere zeichnen sich durch eine tendenziell ambivalente Reflexion auf ihre Lebenssituation aus, bedingt durch jeweils spezifische Arbeitszeitbelastungen. Dem steht gleichzeitig eine Identifikation mit den jeweiligen Tätigkeitsinhalten gegenüber. Dem relativ hohen Selbstverwirklichungs-niveau kommt eine substitutive Funktion zu, bezogen auf zeitliche Einschränkungen, die sich aus dem Erwerbsarbeitsverhältnis ergeben. Beide Typen erreichen aber einen unterschiedlich hohen Zeitwohlstand. Typ A hat hinsichtlich des eigenen Arbeitsalltags kaum Gestaltungsmöglichkeiten. Freizeit ist hier eine Residualkategorie. Der Anteil der qualitativ hochwertigen freien Zeit ist gering. Den Gegenpol dazu bildet Typ B, der seinen Lebens- und Arbeitsalltag unter zeitlichen Gesichtspunkten zu großen Anteilen autonom gestaltet. Die Reflexion auf die insgesamt Lebenssituation fällt positiv aus. Betrachtet man den Zeitwohlstand der vier herauskristallisierten Typen, dann zeigen sich ebenfalls beträchtliche Differenzen. Am geringsten fällt der Zeitwohlstand bei Typ A aus, am höchsten ist er bei Typ B und bei Typ C.

Auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse wurde deutlich, dass Beschäftigte in unterschiedlicher Weise von diesen Veränderungen der Zeitstrukturen betroffen sind. Zwar ist es nicht ohne weiteres möglich, von den im Rahmen dieses Beitrags erhobenen Daten auf allgemeine gesellschaftliche Prozesse zu schließen, doch ist die These plausibel, dass der Kontext alltäglicher Zeitstrukturen je nach beruflicher Stellung, Qualifikation und Geschlechtszugehörigkeit Unter-

schiede aufweist. So sind Frauen fast ausschließlich in den Clustern mit dem geringsten Zeitwohlstand zu finden. Diejenigen mit niedrigen Qualifikationen sind besonders dem Typus A zuzuordnen, mit bspw. negativer Reflexion auf die eigene Lebenssituation und niedrigem Zeitwohlstand. Die soziale Lage wirkt sich damit auf die individuelle Zeitstruktur aus, womit charakteristische Ungleichheiten verbunden sind (Benner 2002; Wotschack 2002; Kratzer 2003; Warren 2003; Funder 2005). Mit der Auswahl der in der vorliegenden Studie betrachteten Untersuchungsgruppe wurden spezifische Aspekte eines tertiären Zeitregimes abgebildet. Bewusst wurde eine Gruppe von Beschäftigten ausgewählt, die einer mittleren Alterskohorte entstammen und so über mehrere Jahre Berufserfahrung verfügen, um die Abbildung von Entstandardisierungs- und Entstrukturierungstendenzen zu umgehen, wie sie besonders für Berufsanfänger, aber auch für Übergänge in die Rente charakteristisch sind. Auf dieser Grundlage lässt sich vermuten, dass die im Rahmen der vorliegenden Studie empirisch festgestellten Restrukturierungen von Arbeitszeit und Freizeit einer beruflich etablierten Arbeitnehmergruppe für jüngere Berufskohorten bspw. noch stärker ausgeprägt sind, was empirisch weiter überprüft werden sollte. Auch die Untersuchung anderer Qualifikationsgruppen hätte vermutlich andere Aspekte eines tertiären Zeitregimes zum Vorschein gebracht.

Die Auswertung des empirischen Materials hat gezeigt, dass es vorwiegend strukturelle Gründe sind, die eine Erosion der Normalarbeitszeit durchsetzen. Zwar ist seitens der Befragten durchaus eine Verschiebung in den Bedeutungs- und Interpretationszusammenhängen des zeitlichen Gefüges um den Kern standardisierter Normalarbeit zu sehen. Doch erweisen sich die faktischen Gestaltungsspielräume einer an individuellen Zeitbedürfnissen ausgerichteten Lebensführung aufgrund struktureller Restriktionen als gering. Die Pluralisierung von Arbeitszeitformen, die Differenzierung und Entstrukturierung des Normalarbeitszeitstandards ist eher Folge veränderter Marktbedingungen. Diese Ergebnisse implizieren, im Sinne des gewählten Auswertungsverfahrens als empirisch zu prüfende Thesen zu verstehen, letztlich eine Veränderung der Grenzen von System und Lebenswelt, d.h. eine Ausdehnung des ökonomischen Systems in einen Bereich der Lebenswelt, der einstmals als institutionell geschützter Lebensbereich angesehen wurde (Habermas 1981; Häußermann/Siebel 1995). An dieser

Stelle wird deutlich, dass die in modernen Gesellschaften gemeinhin positive Konnotation von Flexibilisierung darüber hinweg täuscht, dass Arbeitsflexibilisierung und das damit einhergehende Ausscheren aus den um das Normalarbeitsverhältnis konstituierten Temporalbezügen nicht notwendigerweise gleichzusetzen ist mit einem Gewinn an individueller Zeitsouveränität. Wie die empirischen Ergebnisse zeigen, führt die Veränderung von Zeitstandards nicht unweigerlich zu neuen Handlungschancen in Form von zeitbezogenen Freiheitsräumen zur Gestaltung des eigenen Lebens. Auch lässt sich aus entstandardisierten Arbeitszeitverhältnissen keine Steigerung subjektiver Lebensqualität ableiten. Die Vervielfältigung der Arbeitszeitverhältnisse bedeutet primär eine Individualisierung von Arbeitszeitvereinbarungen sowie eine Personalisierung der damit verbundenen Risiken. Die Ambivalenz dieser Entwicklung ist offensichtlich, denn empirisch sind negative soziale, physische und psychische Auswirkungen feststellbar. Der Umgang mit Zeit kann ausgehend davon in modernen Dienstleistungsgesellschaften zu einem zentralen sozialen Problem erwachsen. Denn das Verfügen über Zeit wird zunehmend zu einem wesentlichen Faktor von Lebensqualität. Als soziales Problem wird Zeit jedoch selten wahrgenommen, vielmehr werden Zeitprobleme individualisiert und folglich gesellschaftlich neutralisiert.

Literatur

- Benner, Chris 2002: *Work in the New Economy*, Oxford.
- Bell, Daniel 1985: *Die nachindustrielle Gesellschaft*, Frankfurt/Main.
- Berger, Peter A. 1996: *Individualisierung. Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt*, Opladen.
- Berger, Peter A. / Hradil, Stefan 1990: *Die Modernisierung sozialer Ungleichheit*, in: Berger, Peter A. / Hradil, Stefan (Hrsg.): *Soziale Welt, Sonderband 7, Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*, Göttingen: 3-21.
- Betzelt, Sigrid / Gotschall, Karin 2005: *Flexible Bindungen – prekäre Balancen*, in: Kronauer, Martin / Linne, Gurdrun (Hrsg.): *Flexicurity*, Berlin: 275-294.
- Blass, Wolf 1980: *Zeitbudgetforschung. Eine kritische Einführung in die Grundlagen und Methoden*, Frankfurt.
- Blossfeld, Hans-Peter / Drobnič, Sonja (Hrsg.) 2001: *Careers of Couples in Contemporary Societies*, Oxford.
- Bohnsack, Ralf 2003: *Rekonstruktive Sozialforschung*, Opladen.
- Born, Claudia / Krüger, Helga (Hrsg.) 1993: *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim.
- Braun, Bernard et al. 2004: *Gesundheitliche Belastungen, Arbeitsbedingungen und Erwerbsbiographien*, St. Augustin.
- Brose, Hans Georg et al. 1993: *Soziale Zeit und Biographie*, Opladen.

- Dahrendorf, Ralf 1982: Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, in: Matthes, Joachim (Hrsg): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main: 25-37.
- DiPrete, Thomas 1999: Internal Labor Markets and Earning Trajectories in the Post-Fordist Economy. Paper presented at the 1999 Annual Meeting of the American Sociological Association.
- Dick, Rolf van 2004: Commitment und Identifikation mit Organisationen, Göttingen.
- Elias, Norbert 1994: Über die Zeit, Frankfurt/Main.
- Esping-Andersen, Gøsta 1993: Post-industrial class structures. An analytical framework, in: ders. (eds.): Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-industrial Societies, London: 7-31.
- Flick, Uwe 2002: Qualitative Sozialforschung, Reinbek bei Hamburg.
- Funder, Maria et al. 2005: Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, München.
- Garhammer, Manfred 1994: Balanceakt Zeit, Berlin.
- Garhammer, Manfred 1999: Wie Europäer ihre Zeit nutzen: Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin.
- Gerhard, Anette / Michailow, Matthias 1992: Arbeitszeitflexibilisierung: Chancen für neue Lebensformen?, in: Raehlmann, Irene et al. (Hrsg.): Alles unter einen Hut? - Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der Dienstleistungsgesellschaft, Hamburg: 54-65.
- Gershuny, Jonathan 2000: Changing Times, Oxford.
- Geißler, Karheinz A. 2004: Wo bleibt die Zeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, B31-32, 7-12.
- Glaser, Barney G. / Strauss, Anselm L. 1967: The Discovery of Grounded Theory, Chicago.
- Glott, Rüdiger 1998: Beschäftigung und Arbeit im Dienstleistungsbereich, in: Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Herausgegeben von IAB-Nürnberg et al., Berlin: 63-94.
- Goldberg, Christine 1988: Dienstleistungsgesellschaft und flexible Arbeitskräfte, Diss., Freie Universität Berlin.
- Gross, Peter 1994: Der Flexibilisierungsimperativ, in: Garhammer, Manfred (Hrsg.): Balanceakt Zeit, Berlin: 11-19.
- Haak, Carroll / Schmid, Günter 2001: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten: Modelle der künftigen Arbeitswelt? Leviathan, 29, 56-178.
- Habermas, Jürgen 1981: Theorie des Kommunikativen Handelns, Frankfurt/Main.
- Häußermann, Hartmut / Siebel, Walter 1995: Dienstleistungsgesellschaften, Frankfurt/Main.
- Heuwinkel, Ludwig 2004: Zeitprobleme in der Beschleunigungsgesellschaft. Aus Politik und Zeitgeschichte, B31-32, 33-38.
- Hewener, Vera 2004: Wo bleibt die Zeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, B31-32, 26-32.
- Heinze, Thomas 2001: Qualitative Sozialforschung, Wien.
- Hirata, Helena / Kergoat, Daniele 2001: Ein neuer Blick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, in: Kraus, Beate et al. (Hrsg.): Frauenarbeit und Männerarbeit, Frankfurt/Main: 135-154.
- Hochschild, Arlie R. / Machung, Anne 1990: The Second Shift, New York.
- Holz, Erlend 2001: Zeitverwendung in Deutschland, Stuttgart.

- Hörning, Karl et al. 1998: Zeitpioniere, Frankfurt/Main.
- Hradil, Stefan 1987: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus, Opladen.
- Hradil, Stefan 1992: Alte Begriffe und neue Strukturen. Die Milieu-, Subkultur- und Lebensstilforschung der 80er Jahre. in: Hradil, Stefan (Hrsg.): Zwischen Sein und Bewußtsein. Die Vermittlung „objektiver“ Lebensbedingungen und „subjektiver“ Lebensweisen, Opladen: 15-55.
- Hradil, Stefan 2001: Soziale Ungleichheit in Deutschland, Opladen.
- Jones, Candance / Walsh, Kate 1999: Boundaryless careers in the US firm industry. in: Sydow, Jörg et al. (Hrsg.): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken. München: 99-116.
- Jurczyk, Karin / Rerrich, Maria (Hrsg.) 1993: Die Arbeit des Alltags, Freiburg.
- Kelle, Uwe / Kluge, Susann 1999: Vom Einzelfall zum Typus, Opladen.
- Klammer, Ute 2005: Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs, in: Kronauer, Martin / Linne, Gurdrun (Hrsg.): Flexicurity, Berlin: 249-274.
- Kleining, Gerhard 1995: Lehrbuch entdeckende Sozialforschung. Bd. 1, Beltz.
- Kluge, Susann 1999: Empirisch begründete Typenbildung, Opladen.
- Kluge, Susann 2000: Empirically Grounded Construction of Types and Typologies, in: Forum Qualitative Sozialforschung/Forum Qualitative Social Research [Online-Journal] 1. Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00kluge-d.htm> [Zugriff am 03.01.05].
- Kratzer, Nick 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung, Berlin.
- Krüger, Helga 1993: Bilanz des Lebenslaufs: Zwischen sozialer Strukturiertheit und biographischer Selbstdeutung, Soziale Welt, Jg. 44, 375-391.
- Künzler, Jan / Walter, Wolfgang 2001: Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie, in: Huinink, Johannes et al. (Hrsg.): Solidarität in Partnerschaft und Familie, Würzburg.
- Lamnek, Siegfried 1995: Qualitative Sozialforschung, Bd. 1, Weinheim.
- Lamnek, Siegfried 1995a: Qualitative Sozialforschung, Bd. 2, Weinheim.
- Lehndorff, Steffen 2002: Tertiarierte Arbeit und nachhaltige Entwicklung, in: Bosch, Gerhard et al. (Hrsg.): Die Zukunft von Dienstleistungen, Frankfurt/Main: 260-281.
- Lehndorff, Steffen 2005: Arbeitszeitregulierung unter Druck, in: Kronauer, Martin / Linne, Gurdrun (Hrsg.): Flexicurity, Berlin: 205-220.
- Marrs, Kira / Boes, Andreas 2003: Arbeits- und Leistungsbedingungen bei Film und Fernsehen, in: Pohlmann, Markus et al. (Hrsg.) 2003: Dienstleistungsarbeit, Berlin: 187-242.
- Mattingly, Marybeth / Bianchi, Suzanne 2003: Gender Differences in the Quantity and Quality of Free Time: The U.S. Experience, Social Forces, Vol. 81, 999-1030.
- Maurer, Andrea 1992: Alles eine Frage der Zeit ?, Berlin.
- Mayer, Karl Ulrich 1990: Lebensverläufe und sozialer Wandel., in: ders. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 31, Opladen: 7-21.
- Mayer, Karl Ulrich 2001: Lebensverlauf, in: Schäfers, Bernhard / Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands, Opladen: 446-460.
- Merz, Joachim / Ehling, Manfred (eds.) 2001: Time Use – Research, Data and Policy, Baden-Baden.
- Müller, Hans-Peter 1992: Sozialstruktur und Lebensstile. Der neuere theoretische Diskurs über soziale Ungleichheit, Frankfurt/Main.

- Müller-Schneider, Thomas 1998: Subjektbezogene Ungleichheit. Ein Paradigma zur Sozialstrukturanalyse postindustrieller Gesellschaften, in: Berger, Peter A. / Vester, Michael (Hrsg.): Alte Ungleichheiten - Neue Spaltungen, Opladen: 275-296.
- Offe, Claus 1982: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie, in: Matthes, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Soziologentages in Bamberg 1982, Frankfurt/Main: 38-65.
- Osterland, Martin 1990: Normalbiographie und Normalarbeitsverhältnis, in: Berger, Peter A. / Hradil, Stefan (Hrsg.): Soziale Welt, Sonderband 7, Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Göttingen: 351-362.
- Ostner, Ilona 2002: Was heißt hier normal? Normalarbeit, Teilzeit, Arbeit im Lebenszyklus, in: Nutzinger, Hans et al. (Hrsg.): Geteilte Arbeit und ganzer Mensch, Frankfurt/Main: 173-189.
- Pinl, Claudia 2004: Wo bleibt die Zeit. Aus Politik und Zeitgeschichte, B31-32, 19-25.
- Pohlmann, Markus et al. (Hrsg.) 2003: Dienstleistungsarbeit, Berlin.
- Prahl, Hans-Werner 2002: Soziologie der Freizeit, Paderborn.
- Raeder, Sabine / Grote, Gudela 2004: Flexible und kontinuierlich betonte Identitätstypen in flexibilisierten Arbeitsverhältnissen, in: Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J. (Hrsg.): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin: 57-72.
- Raehlmann, Irene et al. (Hrsg.) 1992: Alles unter einen Hut? - Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der Dienstleistungsgesellschaft, Hamburg.
- Rinderspacher, Jürgen, P. 1985: Gesellschaft ohne Zeit, Frankfurt/Main.
- Rinderspacher, Jürgen, P. 2002: Zeitwohlstand - Entstehungszusammenhänge eines erweiterten Verständnisses vom Ziel des Wirtschaftens, in: ders. (Hrsg.): Zeitwohlstand, Berlin: 59-94.
- Scharpf, Fritz W. 1990: Structures of postindustrial society or does mass unemployment disappear in the service and information economy?, in: Appelbaum, Eileen / Schettkatt, Ronald (eds.): Labor Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress, New York: 17-35.
- Schäuble, Gerhard 1985: Zur Konstruktion der Zeit, Universität Bremen.
- Schmal, Andreas 1997: Teilzeitbeschäftigung, Frankfurt/Main.
- Seifert, Hartmut 1991: Mehr Zeitsouveränität durch variable Arbeitszeitgestaltung?, in: Semlinger, Klaus (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Frankfurt/Main: 249-269.
- Seifert, Hartmut 1995: Arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitgestaltung, in: Wagner, Dieter (Hrsg.): Arbeitszeitmodelle, Göttingen: 61-71.
- Stanko, Lucia / Ritsert, Jürgen 1994: Zeit als Kategorie der Sozialwissenschaften, Darmstadt.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2004: Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Stuttgart.
- Thiessen, Barbara 2004: Re-Formulierung des Privaten, Wiesbaden.
- Thinnes, Petra 1996: Arbeitszeitmuster in Dienstleistungsbetrieben, Frankfurt/Main.
- Tietze, Susanne / Musson, Gillian 2002: When "Work" Meets "Home", Time & Society, Vol. 11, 315-334.
- Vetter, Christian / Redmann, Alexander 2005: Arbeit und Gesundheit - Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben, WIdO-Materialien Bd. 52, Bonn.
- Voß, G. Günter 1991: Lebensführung als Arbeit, Stuttgart.

- Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, 131-158.
- Voß, G. Günter / Pongratz, Hans J. 2003: Der Arbeitskraftunternehmer, Berlin.
- Warren, Tracey 2003: Class- and Gender-based Working Time? Sociology, Vol. 37, No. 4, 733-752.
- Wohlrab-Saar, Monika 1994: Vom Fall zum Typus, in: Diezinger, Angelika (Hrsg.): Erfahrung mit Methode, Freiburg: 269-301.
- Wotschack, Phillip 1997: Zeit und Klasse, Hamburg.
- Wotschack, Phillip 2001: Zeitreichtum und Zeitarmut, in: Stadlinger, Jörg (Hrsg.): Reichtum heute, Darmstadt: 230-257
- Wotschack, Phillip 2002: Zeitwohlstand als Problem sozialer Ungleichheit, in: Rinderspacher, Jürgen (Hrsg.): Zeitwohlstand, Berlin: 143-164.