

Arbeitszeiten selbst bestimmen

Soloselbständige
als „Zeitpioniere“

Projekt
als eigenes
Zeitmotiv?

Always on

Überlastet in der
IT-Wirtschaft...

Zeitbestimmung
in unterschiedlichen
Berufen



In dieser Ausgabe

Thema: Arbeitszeiten selbst bestimmen

Zum Thema	3
Soloselbständige als „Zeitpioniere“	5
Projekt als eigenes Zeitmotiv?	7
Always on	10
Überlastet in der IT-Wirtschaft...	11
Zeitbestimmung in unter- schiedlichen Berufen	14
Literatur zum Thema	16

Aus der DGfZP

An die Mitglieder der DGfZP	1
Aus der Jahrestagung 2010	17
Who is who?	22
Aufruf zur Gründung eines Netzwerks „Zeitforschung“ der DGfZP	23
Neue Literatur	23
Antrag auf Mitgliedschaft	27
Impressum	28

Editorial

Immer mehr Menschen arbeiten zu frei gewählten Zeiten. Sie möchten diese Selbstbestimmung nicht missen. Doch die individuelle Freiheit kann auch Einschränkungen der Lebensführung mit sich bringen, im Alltag wie in der Lebensplanung. Dieser Ambivalenz muss Zeitpolitik entsprechen. Neben den vielen Gründen, die Anpassung von Arbeitszeiten an je besondere individuelle Bedürfnisse zu befürworten, gibt es auch Gründe, neuartige Strukturen zu schaffen, wo Individualisierung der Zeitbestimmung die Einzelnen überfordert. Solche Strukturbildung anzuregen, verbunden mit der Entwicklung und Verbreitung einer Zeitethik für Arbeitsauftraggeber und -nehmer, sind neue zeitpolitische Aufgaben.

Und es gibt noch eine neue Initiative: Nachwuchs-Zeitforscherinnen und Zeitforscher haben auf der letzten Jahrestagung beschlossen, ein „Netzwerk Zeitforschung der DGfZP“ zu gründen. Der Aufruf zur Mitarbeit findet sich in dieser Ausgabe.

Allen Leserinnen und Lesern viel gute Zeit in den Weihnachtstagen und im neuen Jahr!

Helga Zeiher

Liebe Mitglieder der DGfZP,

kurz vor der Jahreswende möchte ich mich wieder mit einem Brief an Sie wenden, um Ihnen ein frohes und gutes Weihnachtsfest und ein glückliches Jahr 2011 zu wünschen.

Wir haben eine ereignisreiche Jahrestagung hinter uns, die dem Titel „Beweggründe für Zeitpolitik“ alle Ehre machte, dazu die Mitgliederversammlung, auf der ein Teil des Vorstands neu gewählt wurde – und auch sonst gibt es Einiges zu berichten. Aber hübsch der Reihe nach ...

Die Jahrestagung hatte zwei Schwerpunkte und Besonderheiten. Wir führten ein spannendes Streitgespräch mit Professor Hartmut Rosa, der öffentlich bekannt geworden ist als Analytiker der Beschleunigungsgesellschaft und der gegenüber Zeitpolitik eher Skepsis gezeigt hatte. Dabei ging es um die Fragen, ob mit Zeitstrukturen und -konflikten eher kritisch-deskriptiv („analytisch“) oder kritisch-gestalterisch („politisch“) umzugehen ist – oder ob nicht doch Beides geht. Trotz Nuancenunterschieden im Einzelnen stellte sich ein Konsens in der letztgenannten Position her, die die DGfZP in ihren Publikationen und anderen Äußerungen vertritt. Die Fruchtbarkeit des Streitgesprächs wurde allenthalben unterstrichen – und schlug sich nicht zuletzt darin nieder, dass Hartmut Rosa noch auf der Jahrestagung der DGfZP beitrug.

Der zeitliche Schwerpunkt der Tagung lag auf Gesprächskreisen, in denen insbesondere jüngere Mitglieder der DGfZP – nach dem „Open-Space“-Verfahren – ihre Beweggründe für Zeitpolitik zur Diskussion stellten und dem Plenum der Tagung damit zusammenhängende

Folgerungen und Forderungen unterbreiteten. Die Themen waren vielfältig – sie reichten vom rechten Umgang mit der Zeit über die zeitliche Bedeutung des demographischen Wandels und von zeitlichen Führungsstilen bis hin zum Nachdenken über individuelle Zeitstrategien. Dennoch mündeten die Folgerungen allenthalben in das Credo, dass eine erhöhte Sensibilisierung für Zeit, das Erlernen des Umgangs mit Zeit und ein achtsames Verhalten zu Zeit („Zeitethischer Kodex“) Voraussetzungen eines nachhaltigen gesellschaftlichen Zusammenhalts – und damit auch letztlich Ziel und Begründung von Zeitpolitik – seien. Deshalb richtete sich die Forderung nach achtsamem Umgang mit Zeit auch, aber nicht nur, an Schulen, Unternehmen und den Staat, sondern auch an uns selbst und die weitere Arbeit der DGfZP.

Bei der anschließenden Mitgliederversammlung wurde der geschäftsführende Vorstand in seinem Amt bestätigt. Neue Gesichter weist der erweiterte Vorstand auf – dies ist umso wichtiger, als der erweiterte Vorstand nicht (wie der geschäftsführende) Tagesfragen, sondern mittel- und längerfristige Perspektiven unserer Vereinigung berät. Karlheinz Geißler, Martina Heitkötter und Dagmar Vinz kandidierten nicht erneut, neugewählt wurden Karin Jurczyk, Nadine Schöneck-Voß und Ulrike Schrapf. Wir hoffen auf gestalterische Impulse besonders der „Neuen“ und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich mich sowohl als wiedergewählter Vorsitzender als auch im Namen des gesamten Vorstands für das Vertrauen bedanken, das uns entgegengebracht wurde. Wir hoffen, dem zeitpolitischen Gedanken Auftrieb geben und weiteren Menschen Beweggründe für Zeitpolitik verschaffen zu können.

Das bringt mich zu einer weiteren nicht unwichtigen Information. Seit 2009 beschäftigt sich der Europarat (die 47 Mitgliedsstaaten umfassende Organisation, von der u. a. die Europäische Erklärung der Menschenrechte und die Europäische Sozialcharta stammen) mit Chancen und Möglichkeiten lokaler Zeitpolitik. Die Initiative ging vom „Komitee für soziale Kohäsion“ aus, in dem die Französin Clotilde Tascon-Mennetrier als politische Berichterstatteerin und ich als wissenschaftlicher Gutachter fungierten. Das Komitee verfasste einen Resolutionsentwurf, den am 28. Oktober 2010 der „Kongress der Gemeinden und Regionen“ des Europarats unter dem Titel „Soziale Zeit, Freizeit: Welche lokale Zeitplanungspolitik ist sinnvoll?“ (Empfehlung 295 und Entschließung 313 [2010]) beschloss.

Die *Entschließung* enthält folgende Festlegungen:

- „8. Der Kongress (ruft) die städtischen Behörden, kommunalen Stellen und untergeordneten Verwaltungsebenen auf:
- das Bewusstsein der Bürger über das Organisieren von Zeit in ihren Familien und ihrer unmittelbaren Umgebung zu erhöhen und die Notwendigkeit, diese zu ändern und mit der Zivilgesellschaft daran zu arbeiten, neue Organisationsformen zu entwerfen, um die Herausforderungen einer modernen Gesellschaft zu meistern;

- zu ermitteln, in welchem Maße Zeitfragen und zeitliche Konflikte Probleme für Bürger und Unternehmen im lokalen Kontext bedeuten;
- Zeitbüros einzurichten, die Schlüsselemente der lokalen Zeitpolitik sind, um Angebot und Nachfrage nach Zeit abzustimmen, Initiativen zu ergreifen und zu koordinieren, um Zeitpläne zu optimieren, und die Verfügbarkeit öffentlicher Dienste zu verbessern, um das tägliche Leben der Bürger zu vereinfachen;
- eine sektorübergreifende, interdisziplinäre Studie über Mittel und Wege zur Förderung der Zeitpolitik im kommunalen Umfeld durchzuführen;
- zu versuchen, die städtische Zeit und die soziale Zeit zu harmonisieren, um den Bedarf an zeitlichen Anpassungen alltäglicher Verpflichtungen und der räumlichen und zeitlichen Zugänglichkeit der städtischen Einrichtungen und Dienste zu erfüllen; diese Bemühungen müssen gleichzeitig die Solidarität unterstützen, die soziale Ausgrenzung bekämpfen und den Zusammenhalt fördern;
- die zeitliche Dimension in alle ihre politischen Maßnahmen aufzunehmen;
- die Konzepte anzuwenden und die Instrumente zu nutzen, die für die Umsetzung dieser Politik zur Verfügung stehen, und gleichzeitig ihre Relevanz sicherzustellen; neue Formen der Partizipation (gemeinsame Planungsorgane, gesellschaftlicher Dialog) und neue Tools für die Auswertung und Darstellung der räumlichen und zeitlichen Realität eines Gebietes zu etablieren (chronotopische Analysen und Karten);
- beste Praktiken mit anderen Behörden auf nationaler und internationaler Ebene auszutauschen, um so Lernprozesse in diesem Bereich zu initiieren oder zu verstärken.“

Diese Entschließung kann man als eine interne Positionsbestimmung des Kongresses des Europarats ansehen. Zu ihr tritt eine „Empfehlung“ hinzu, die sich an die politische Vertretung der 47 Mitgliedsstaaten des Europarats – das Ministerkomitee – richtet. Darin heißt es:

- „7. Dementsprechend empfiehlt er (das ist der Kongress) dem Ministerkomitee des Europarats, die Mitgliedsstaaten aufzurufen:
- ein stärkeres Bewusstsein für die veränderten Muster des urbanen Lebens zu fördern, u. a. über die Medien;
 - die Zeitplanungspolitik auf kommunaler Ebene zu fördern und ihre Verabschiedung andernorts zu ermutigen;
 - eine Politik zu verfolgen, die Behörden dazu auffordert, in städtischen Gebieten Zeitbüros einzurichten, praktische Maßnahmen zu fördern und private Unternehmen zu unterstützen, die eine Zeitplanungspolitik verabschieden;
 - vollständig das bestehende Wissen und die bestehenden Fähigkeiten zu nutzen und Exzellenzzentren einzurichten, die von den kommunalen Stellen als Referenzpunkte genutzt werden können;
 - die besten Praktiken zu verbreiten und Netzwerkarbeit zu fördern;
 - die Tools und Instrumente für die Einführung und Unterstützung einer Zeitpolitik zu identifizieren, die auf nationaler Ebene und in anderen Staaten zur Verfügung stehen, deren Entwicklung zu fördern und die wissenschaftliche Bewertung derselben zu unterstützen;

- g. Forschung in diesem Bereich zu fördern, insbesondere durch das Einrichten akademischer Fächer und von „Zeitlaboren“.
8. Abschließend ruft der Kongress das Ministerkomitee des Europarats auf, das „Recht auf Zeit“ einzubeziehen. Er empfiehlt dem Ministerkomitee, die relevanten Organe des Europarats aufzurufen, insbesondere jene, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und sozialem Zusammenhalt befassen, sich ausdrücklich mit der Zeitpolitik zu befassen und die Zeitverwaltung in ihre Aktivitäten aufzunehmen, zusammen mit den Konzepten „Zeit-Wohlbefinden“ und „zeitliche Lebensqualität.“

Man beachte, dass damit das „*Recht auf Zeit*“, dem die DGfZP zahlreiche Publikationen und die Jahrestagung 2008 widmete, erstmals in ein offizielles Politikdokument auf europäischer Ebene Eingang findet! Gewiss: man soll die Bedeutung solcher Politikdokumente nicht überschätzen. Sie können einfach in der Schublade – oder zeitgemäß: auf der Festplatte – verschwinden. Außerdem verfügt der Europarat als politische Organisation nicht über ebensoviel ökonomische Macht und Ressourcen wie die Europäische Union. Dennoch: Diese

Organisation hat einen weiteren Einzugsbereich als die EU (sie schließt neben den EU-Ländern z. B. auch Russland und die Türkei ein). Und die zeitpolitischen Dokumente sind so konkret und genau formuliert, dass ihre Beachtung oder Nicht-Beachtung präzise nachweisbar sein werden.

In Frankreich und Spanien sind bereits Initiativen in Gang, die Ministerebene auf die Behandlung der zeitpolitischen Empfehlung im Ministerkomitee des Europarates einzustimmen. Ich selbst werde noch in diesem Monat mit der Bundesfamilienministerin zusammentreffen, um ihr diese europäische Entwicklung zu veranschaulichen und sie ein Stück weit auf ihre Rolle im Ministerkomitee vorzubereiten. Sie sehen, auf der zeitpolitischen Bühne bewegt sich etwas. Sehen wir zu, dass es möglichst weitgehend unseren „Beweggründen“ entspricht!

Ich hoffe auf Ihr weiteres Interesse und Ihre weitere Mitarbeit in der DGfZP und verbleibe mit den besten Wünschen
Ihr

Ulrich Mückenberger (Vorsitzender)

Thema

Zum Thema: Arbeitszeiten selbst bestimmen

Über das eigene Leben selbst bestimmen zu können, Autonomie der Individuen – das ist der große Entwurf der Moderne, der die Auseinandersetzungen um die Verwirklichung von Menschenrechten, Demokratie und Emanzipation im Verhältnis der Klassen, Ethnien, Geschlechter und Generationen seit Jahrhunderten antreibt. Nicht zuletzt in den Möglichkeiten der Individuen, über ihre Arbeitszeit zu bestimmen, zeigt sich ganz konkret, welche gesellschaftlichen Kräfte auf welche Weise in den Auseinandersetzungen jeweils wirkmächtig sind; gesellschaftlicher Wandel erscheint auch im Wandel der Arbeitsverhältnisse. Gegenwärtig, in den technischen, wirtschaftlichen und politischen Umbrüchen der späten Moderne, brechen auch die Arbeitszeitregimes um. Der säkulare Trend zu kleinteiliger zeitlicher Reglementierung und Standardisierung des Arbeitshandelns setzt sich zwar in mancher Hinsicht fort – etwa in der Perfektionierung von Arbeitserfassungsverfahren – kehrt sich aber zugleich und vor allem um. Formen der Entgrenzung von Arbeits- und Privatzeiten sowie Verlagerungen der Bestimmung von zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Organisation der Arbeit von den Arbeitgebern zu den Arbeitnehmern breiten sich zunehmend aus. Die Ursachen der Trendwende sind im Zusammenwirken von veränderten ökonomischen Bedingungen der Arbeit und neuen technischen Möglichkeiten der Kommunikation zu suchen. Schon vor einem Vierteljahrhundert hat die Projekt-

gruppe „Alltägliche Lebensführung“ des Münchner Sonderforschungsbereichs „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ begonnen, Phänomene der Entgrenzung von Arbeit und Leben zu erforschen, und vor nunmehr zwölf Jahren hat Günther G. Voß (1998) den „Arbeitskraftunternehmer“ in die Diskussion gebracht als den Typus, der den zunehmend deregulierten, komplexen und dynamischen Organisationsformen von Arbeit entspricht. Der Arbeitskraftunternehmer organisiere seine Arbeitskraft und damit auch sein gesamtes Leben selbst: „Die Funktion der Sicherung von Arbeitsleistung durch ‚Kontrolle‘ geht dabei (...) immer mehr auf die Betroffenen über. Die Fähigkeit zur Selbstdisziplinierung und zur Selbstintegration in den Betrieb wird nun zur zentralen Anforderung und neue Fähigkeiten (z. B. zur aktiven Produktion und Vermarktung der eigenen Arbeitskraft sowie zur effizienzorientierten Organisation des gesamten Lebens) treten in den Vordergrund.“ (S. 479)

Die jüngsten Entwicklungen der Informationstechnik und der Globalisierung verstärken und beschleunigen den Trend: Immer mehr Menschen leben heute in Bedingungen „freier Arbeitszeit“, in denen sie als „Arbeitskraftunternehmer“ agieren müssen. Das sind sowohl selbständige wie angestellte Erwerbstätige. Und das Wichtige ist: Die meisten wollen das. Die Nachteile, die mit der individuellen Autonomie verbunden sind, nehmen sie hin, sie akzeptieren diese als positiv, als

Freiheit für sich selbst. Nachteile sind ein hoher Leistungsdruck, die Auflösung der zeitlichen, räumlichen und auch inhaltlichen Grenzen zwischen Arbeit und übrigen Leben, sowie für diejenigen, die nicht fest angestellt sind, das Fehlen längerfristiger Planungssicherheiten, beruflich wie privat. Aber trotz oder gerade wegen der Akzeptanz ist die Belastung oft hoch. Eine wachsende Anzahl der so Arbeitenden überfordert sich selbst, vernachlässigt eigene Ruhebedürfnisse und private Beziehungen und riskiert die psychische und physische Gesundheit.

Diese ZpM-Ausgabe enthält Beiträge, die je eigene Schlaglichter auf spätmodernes Arbeiten werfen. Die besondere Aufmerksamkeit richtet sich dabei auf „Soloselbständige“, deren Anzahl infolge von Outsourcing-Strategien der Unternehmen wächst. Die Soziologin *Julia Egbringhoff* hat die alltägliche Lebensführung von „Soloselbständigen“ empirisch untersucht. Sie stellt vier Typen von Bewältigungsstrategien vor, die jeweils in eigener Weise die Dimension „Trennung oder Vermengung von Erwerbsarbeit und privatem Leben“ mit der Dimension „aktiver oder passiver Umgang mit Erwerbsbedingungen“ verbinden. Ihre Schlussfolgerung: „Der Anspruch auf Zeitsouveränität erscheint unter den Arbeits- und Lebensbedingungen der Soloselbständigen als Zukunftsvision“. Ausgehend von eigenen Erfahrungen als „solo“ an Architektur-Projekten Arbeitende analysiert *Etta Danne-mann* die zeitliche Struktur des Lebensablaufs als Ineingreifen von Zeitmustern und begreift diese in ihrer das Leben vorantreibenden und identitätsformenden Dynamik. Sie nennt sie deshalb „zeitstrukturelle Motive“. Ihre abschließende Frage: „Was wäre also zu lernen, wenn größere Mobilität und Flexibilitätsansprüche die Anforderungen an die eigene Zeitgestaltung steigern?“

Deutlich wird hier, wie auch in Julia Egbringhoffs Studie, wie hoch der Wert ist, der, trotz aller Risiken, Anforderungen und Belastungen, der Autonomie in der Bestimmung über die eigene Zeit in Arbeit und Leben zugemessen wird. Diese Ambivalenz gilt auch für Angestellte mit Arbeitsplätzen, an denen Arbeitsaufgaben, aber nicht Arbeitszeiten vorgegeben sind, die also ebenfalls ihre Arbeitszeit selbst einteilen. Auch der Anteil solcher Arbeitsplätze hat sich rasch vermehrt. *Ralf Hecker*, tätig in leitender Funktion in einem weltweit agierenden IT-Unternehmen, beschreibt an eigenen Erfahrungen Entgrenzungen von beruflicher und privater Zeit seiner Erwerbsarbeit, in der er mittels virtueller Informationstechnik jederzeit und allerorts global kommuniziert. Auch er beklagt dies nicht etwa, sondern kann „sogar eine gewisse Begeisterung an diesen Möglichkeiten nicht verhehlen“.

Die Belastung, die vom Arbeitgeber erwartete Selbstbestimmung der Arbeitszeit bedeuten kann, haben *Anja Gerlmaier*, *Angelika Kümmerling* und *Erich Latniak* empirisch bei Beschäftigten in der IT-Wirtschaft untersucht. Als Erschöpfung

verursachend identifizieren sie „...schnelle Aufgabenwechsel, parallele Aufgabenbearbeitung („multitasking“) unter hohem Zeitdruck und verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Erholungszeiten“. Ältere Managementangehörige zeigten sich in dieser Untersuchung als die Gruppe von Beschäftigten, die am wenigsten durch die neuen Arbeitsbedingungen belastet sind – weil sie mehr Entscheidungs- und Delegationsmöglichkeiten haben, wie die Autorengruppe vermutet. Es fragt sich, wie ein Vergleich des erlebten Zeitdrucks zwischen angestellten Zeitautonomen und Soloselbständigen ausfallen würde.

Selbstbestimmung der zeitlichen Arbeitsorganisation verbreitet sich in jüngster Zeit zwar zunehmend, ist aber keineswegs neu. Man denke etwa an selbständige Unternehmer, Händler, Handwerker, Künstler, Autoren, Wissenschaftler und auch an diejenigen, die im Außendienst tätig sind. Bei abhängig Beschäftigten haben Selbständigkeit und Unselbständigkeit der Zeitbestimmung schon immer sehr unterschiedliche Formen gehabt, je nach den sachgebundenen Anforderungen der jeweiligen Arbeitsaufgaben. *Franz Schapfel-Kaiser* zeigt solche Unterschiede am Vergleich von vier Berufen: dem des Straßenbahnschaffners, des Bauleiters, der Hebamme und des Künstlers.

Zweifellos geht es hier um Zeit, und zwar nicht nur um Arbeitszeit, sondern um die ganze Lebenszeit, im Alltag und in der Lebenslaufperspektive. Geht es aber auch um Zeitpolitik? Arbeitszeitpolitik richtet sich auf Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, und in den jeweiligen Ergebnissen des Interessenausgleichs artikulieren sich die Machtverhältnisse zwischen den beiden Seiten. Das Neue am „Arbeitskraftunternehmer“ ist, dass er oder sie, ob angestellt oder selbständig arbeitend, auf beiden Seiten zugleich steht. Die Interessenkonflikte um zeitliche Platzierung, Dauer und Ablauf der Erwerbsarbeit, die ihn betreffen, finden noch kaum in Tarifaueinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden oder zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung statt. Die Auseinandersetzungen werden innerhalb der Person eines jeden Arbeitenden geführt.

Wir haben es hier mit einem Phänomen der als Individualisierung viel gelobten und viel beklagten Tendenz zur Verlagerung der Last gesellschaftlicher Strukturprobleme auf die Individuen zu tun. „Fremdzwang“ wird ersetzt durch „Fremdzwang zum Selbstzwang“, so hat das schon Norbert Elias auf den Begriff gebracht. Individualisiert wird auch das Leiden an den oben genannten Nachteilen der Selbstbestimmung der Arbeitszeit: Obwohl die Gründe nicht zuletzt in hohem Zeitdruck liegen, den Auftraggeber und Betriebe über die Terminierung von Arbeitsaufträgen ausüben, sowie in der Angst, den Auftraggeber oder den Arbeitsplatz zu verlieren, wird das Leiden an Zeitnot eher als Folge persönlicher Unzulänglichkeit erlebt denn als Folge unzulänglicher gesellschaftlicher Strukturen (s. ZpM 14 „Zeitnot“).

Zeitpolitik, wie sie die DGfZP anstrebt, hat zwei Zielrichtungen: Es geht darum, die Menschen für gesellschaftliche Zeitprobleme und den Bedarf an Zeitpolitik zu sensibilisieren, und darum, Maßnahmen zur Verbesserung gesellschaftlicher Zeitstrukturen anzuregen (s. ZpM 16 „Zeitpolitik anstoßen“). Beide Zielrichtungen sind auch auf die Zeitorganisation der selbständig und der angestellt arbeitenden Arbeitskraftunternehmer zu richten. Ein Anfang dazu wurde auf der DGfZP-Jahrestagung im Oktober 2010 gemacht. Die Arbeitszeitsituation von Soloselbständigen, deren Arbeitsleben von Projektauftrag zu Projektauftrag verläuft, von „Projektarbeitern“, war das Thema einer der Arbeitsgruppen. Im Tagungsbericht

(s. S. 17) ist darüber nachzulesen. Die Diskussion dieser Arbeitsgruppe mündete in zeitpolitische Forderungen nach der Unterstützung der Entstehung von neuen Organisationsformen der Vergemeinschaftung Betroffener, in Projektarbeiter-Netzwerken etwa, und der Ausarbeitung eines zeitethischen Kodex, der in diesen und für diese zu erarbeiten wäre. Ein neuer Aufgabenzusammenhang für die DGfZP – zur Mitarbeit bereite Mitglieder sind willkommen!

Helga Zeiher

Voß, H. Günther (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), S. 473-487.

Soloselbständige als „Zeitpioniere“?

„Geregelt? – Das wäre eine Horrervision“, sagt Frau Busch, tätig als Kulturmanagerin, und meint damit die Struktur ihres Arbeitsalltags, an dem sie die Dynamik, Offenheit und Spontaneität besonders schätzt. Sie gehört zu den sogenannten Soloselbständigen, deren Zahl in den letzten Jahren rapide gewachsen ist. Soloselbständige bilden eine markante Gruppe der atypisch Beschäftigten, also derer, die keinem Normalarbeitsverhältnis nachgehen, die unsere Arbeitsgesellschaft verändert haben und zukünftig noch deutlicher prägen werden. Soloselbständige – eine schillernde Gruppe, sozialstrukturell heterogen in Qualifikation, Alter, Erwerbsmotiven und Einkommen. Als Tiefkühlkostfahrer, Webdesigner, Besitzerin eines Pizzaservices, Pressefotograf, Kosmetikerin, Finanzberater verdienen sie ihren Lebensunterhalt mit mehr oder weniger Eigenkapital, ungleichen Freiheitsgraden, gezwungenermaßen oder hoch ambitioniert, ohne vollerwerbstätige Mitarbeiter – eben ganz auf sich gestellt. Wie sie mit ihrer Arbeitszeit umgehen, sie auf unterschiedliche Weise bewältigen, mit welchen Chancen und Risiken, wird hier auf Basis einer empirischen Untersuchung an 20 Soloselbständigen behandelt, die von der Autorin 2002-2004 an der TU Chemnitz im Rahmen eines Dissertationsprojekts durchgeführt wurde (Egbringhoff 2007).

Zeiten der Entgrenzung – Entgrenzte Zeiten

Das industrielle Zeitarrangement war bisher geprägt von kollektiven Zeitstrukturen und -rhythmen mit klarer Segmentation und spezifischer Funktionslogik von Arbeit und Leben. Hier die Erwerbssphäre zum Gelderwerb, dort die private

Sphäre, das eigentliche Leben, das vor dem Entfremdungscharakter der Erwerbsarbeit zu schützen war. Diese vormals eindeutige Trennung zwischen Arbeit und Leben steht unter entgrenzten Bedingungen zur Disposition: Die Personen sind selbst gefordert, individuelle, oft auch neue Strukturierungs- und Steuerungsleistungen vorzunehmen (Kratzer 2003; Voß 1998).

Die Arbeitsformen von Soloselbständigen sind in mehrfacher Hinsicht entgrenzt: Wann, wo, wie lange, wie viel und wann genau nicht gearbeitet wird, ist nicht von außen vorgegeben. Die Folge, ständig selbst über die eigene Arbeitskraft und ihre Verausgabung als Erwerbsarbeitszeit entscheiden zu können und zu müssen, erweist sich als extrem anspruchsvoll. Der Blick hinter das stetige Anwachsen neuer Selbständigkeit zeigt ein differenziertes Bild im Umgang mit diesen Anforderungen.

Die entgrenzten Arbeitsrealitäten stellen ein Laboratorium für alte und neue Zeitordnungen und Zeitstile dar. Die Soloselbständigen schaffen Zeitmuster, teils konventionell, teils experimentell – als Vorreiter einer zunehmend erforderlichen aktiven und individuellen Arbeitszeitgestaltung, als „Zeitpioniere“ (Hörning u. a. 1989).

Aus dem empirischen Material werden in den beobachteten Lebensführungsmustern zwei zentrale Dimensionen erkennbar:

- *Vermengung* oder *Trennung* von Erwerbs- und Privatzeit
- *Aktive Auseinandersetzung* oder *reaktive Anpassung* im Umgang mit Erwerbsbedingungen

Die folgenden vier Typen der Lebensführung zeigen je besondere Ausprägungen der beiden Dimensionen:

Typ I: Das durchorganisierte Arrangement:

„Absolute Organisation, das funktioniert nur so“

Der Alltag ergibt sich hier aus der Verbindung von *Trennung* und *aktiver Auseinandersetzung*. Diese Soloselbständigen strukturieren mit einem hohen Steuerungsaufwand sämtliche Tätigkeiten nach beruflichen Erfordernissen und persönlichen Bedürfnissen. Sie strukturieren die Erwerbs- und Privatsphäre aktiv, um den von beruflichen Erfordernissen dominierten Alltag mit Aufgaben und persönlichen Interessen aus anderen Lebensbereichen zu vereinbaren. Dabei orientieren sie sich an der herkömmlichen funktionalen Differenzierung beider Sphären und halten eine scharfe Trennung aufrecht.

Die Arbeitszeit wird von ihnen detailliert geplant, definiert und rigide eingehalten: Damit entsteht ein zeitliches Korsett, das mit eiserner Disziplin konstruiert werden muss und den Flexibilitätserfordernissen der Kunden eher entgegensteht. Frau Claudius, die Soloselbständige, die ein Kosmetikstudio führt, bringt es auf den Begriff: „Absolute Organisation, das funktioniert nur so.“ Dabei wird das starre Festhalten an tradierten Zeitmustern wie gleichförmiger Arbeitsbeginn, regelmäßige Mittagspause, feste Schließzeiten des Kosmetikstudios subjektiv als Zeithoheit empfunden, um die notwendige Arbeitszeitbegrenzung sicherzustellen. Dies geht einher mit einem entlastenden Gefühl des Triumphes, auf diese Weise die durch die Marktbedingungen stets drohenden ausufernden Arbeitszeiten bezwingen zu können.

Typ II: Die offen-flexible Einheit:

„Das fließt so organisch ein“

Vermengung und *aktive Auseinandersetzung* verbinden sich hier. Zentrale Merkmale dieses Typs sind eine hohe Variabilität des Alltags durch eine offene und flexible Strukturierung, ein dynamisches Verhältnis von Erwerbs- und Privatsphäre sowie Offenheit und Improvisation als zeitliches Ordnungsprinzip. Bei diesen Soloselbständigen sind die Grenzen zwischen Erwerbszeit und Privatzeit weitgehend aufgelöst. Der Tag wird grob nach Auftragslage geplant und ergibt sich detailliert erst im Verlauf; freie Zeiten werden um fixe Termine gelegt oder situativ wahrgenommen. Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit oder persönliche Interessen werden flexibel und in den meisten Fällen spontan berücksichtigt und innerhalb der „Rahmensteuerung“ integriert. Frau Busch, Kulturmanagerin, sagt: „Das fließt so organisch ein.“ Die meisten Personen dieses Typus leben mit und in ihrer Arbeit ambitioniert und euphorisch bestrebt. Für sie gilt die Offenheit, Unsicherheit und Dynamik des Alltags als Chance und Herausforderung zugleich.

Sie entwickeln tendenziell ihre eigene, individuelle Zeitordnung. Wenn es gelingt, agieren sie wie „Zeitkünstler“ (Jurczyk/Voß 2000), die geschmeidig umgehen mit Druck, Puffer, Pausen und dem Prinzip, in den Lücken zu leben. Diese

dynamischen Zeitordnungen mit den Familienzeiten, anderen Beziehungen oder sozialen Zeitrhythmen abzustimmen, gar zu synchronisieren, ist anspruchsvoll und entscheidet über Qualität und Nachhaltigkeit dieser neuen Zeitmuster.

Der Extensivierung und Intensivierung der Arbeitszeit begegnen sie, indem sie die Grenzen von Erwerbs- und Privatzeit verwischen; sie leben in und mit der Arbeit. Nicht selten täuschen sich einige dieser Soloselbständigen selbst, wenn in Zeiten hoher Arbeitsbelastung die Hoffnung, „bald wird's ruhiger“, sich nicht einstellt. Diese Selbstüberlistung zeigt sich als subversive, weil gewissermaßen „freundliche Übernahme“ der Privatzeit, da die Arbeit so interessant, autonom und bereichernd ist.

Typ III: Die maßlose Vereinnahmung:

„Durchhalten, bis es besser wird“

Der Alltag ist hier durch die Kombination von *Trennung* und *reaktiver Anpassung* gekennzeichnet. Charakteristisch sind ein rigider, außergeleiteter Ordnungsrahmen, die bedingungslose Unterordnung persönlicher Ansprüche zugunsten beruflicher Erfordernisse sowie eine hoch geregelte, gleichförmige Alltagsgestaltung, in der Flexibilität vermieden wird. Diese Soloselbständigen machen die Erfordernisse äußerst restriktiver Erwerbsbedingungen zum Ordnungsprinzip ihres Alltagslebens und übernehmen den gesetzten Zwangsrahmen ihrer Zeit reaktiv. Da sie beinahe sklavisch auf das Trennungsmuster orientiert sind, wird private Zeit auf die Zeit nach der Erwerbsarbeit verschoben und damit faktisch verdrängt; denn freie Zeit bleibt nur noch für private Notwendigkeiten wie Essen, Hygiene und zu wenig Schlaf übrig. Typisch ist eine extreme Ausdehnung der Erwerbszeit. Wenn Frau Neumann (Pizzaservice) sagt: „Durchhalten, bis es besser wird!“, so heißt das, mit Selbstdisziplin, Stehvermögen und Pflichtbewusstsein sich durch den Alltag zu kämpfen in der vagen Hoffnung auf bessere Zeiten.

Typ IV: Das unberechenbare Hin-und-Her:

„Halt immer durchwursteln“

Hier ergibt sich der Alltag aus der Kombination von *Vermengung* und *reaktiver Anpassung*. Diese Soloselbständigen strukturieren Arbeitszeit reaktiv nach Marktbedingungen und Auftragslage bei geringen persönlichen Freiheitsgraden. Die Alltagsstruktur ist extrem wechselhaft aufgrund einer außen gesteuerten Dynamik zwischen Dauerstress und Leerlauf. Auch hier wird eine bedingungslose Unterordnung persönlicher Interessen unter externe Anforderungen praktiziert. Den Soloselbständigen dieses Typus fehlt es an Eigeninitiative und Selbstbestimmung, um berufliche Erfordernisse mit privaten Interessen abzustimmen. Hier nötigen vielmehr unwägbare, schwankende Auftragslagen und geringes Erwerbseinkommen den Personen eine extrem wechselhafte und tendenziell chaotische Alltagsstruktur auf. Herr Rahn (Subunternehmer,

Trockenbau) sagt im Interview: „Man muss sich halt immer durchwursteln.“

Gelungene individuelle Zeitordnungen – machbar, aber voraussetzungsvoll

Die Alltagsorganisation der Typen III und IV zeigt individuelle Arbeitszeitkämpfe zwischen der Person und den äußeren Anforderungen, ein Ringen um entgegengesetzte Bedürfnisse, wie beispielsweise individuelle Kundenwünsche und das verabredete Abendessen mit der Familie. Bei diesen inneren Auseinandersetzungen wird die „Machtfrage“, welche Interessen sich gegen die anderen durchzusetzen vermögen, im Zweifel für den Kunden und gegen die Familie entschieden. Echte Auseinandersetzungen auf „Augenhöhe“ scheinen für diese Personen kaum realisierbar. An diesen beiden Typen wird die notwendige Schutzfunktion der von außen vorgegebenen, begrenzenden Arbeitszeit deutlich. Es handelt es sich um Personen, die nicht über entsprechende Ressourcen und Kompetenzen der „Abwehr“ der Marktanforderungen und ihrer proaktiven Gestaltung verfügen, sondern eher hilflos verharren.

Individuelle, gelungene Zeitordnungen in der Alltagspraxis zu etablieren, ist voraussetzungs- und mühevoll. Aktives Begrenzungshandeln und ein reflexiver Umgang mit der eigenen Zeit sind nötig, sonst drohen Selbsttäuschung und Selbstausbeutung. Die Risiken und Chancen im Umgang mit entgrenzten

Zeiten liegen dicht beieinander und müssen tagtäglich aufs Neue erprobt, ausbalanciert und mit sich selbst, Partnern, Familie, Freunden, Kollegen ausgehandelt werden.

Der Anspruch auf Zeitsouveränität scheint unter den Arbeits- und Lebensbedingungen der Soloselbständigen als Zukunftsvision. Vielleicht kann es auf dem Weg dahin ein partielles und temporäres (Wieder-)Gewinnen von Selbstbestimmung über die eigene Zeit geben – da und dort könnten Inseln entstehen, Inseln, auf denen es gelingt, die *Bewertung* und *Verwertung* von Zeit selbst zu bestimmen.

Julia Egbringhoff

Egbringhoff, Julia (2007): ständig selbst. Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.

Hörning, Karl Heinz/Gerhardt, Anette/Michailow, Matthias (1990): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeit – neuer Lebensstil. Frankfurt/M.: Campus.

Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. In: E. Hildebrandt (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: Edition sigma, S. 151-205.

Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), S. 473-487.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.

Projekt als eigenes Zeitmotiv?

Leben mit Projekten und die Interpretation von Zeit

Je mehr Kontakt ich zu Menschen habe, die in Projekten arbeiten, desto mehr wird klar: Projekte sind mehr als eine berufliche Kategorie. Ein Leben in Projekten tendiert dazu, ein Projektleben zu werden. Alles ist Projekt, alles wird als Projekt begriffen. Vom Abspülen bis zum Kindergroßziehen.

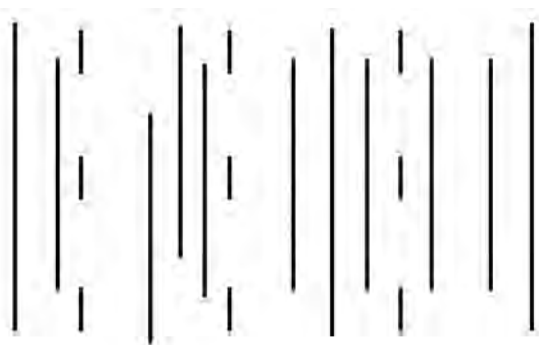
Wenn man sich mit Menschen unterhält, die in Projekten arbeiten, dann fallen manchmal Sätze wie: „Wir können uns ja mal treffen, wenn ich das Projekt abgeschlossen habe.“ Es scheint so zu sein, als begriffe man den Kalender nicht mehr in Tagen und Monaten, sondern in den Kategorien Projektbeginn und Projektabschluss. Ein anderes mentales Verständnis löst die bisherige Arbeits- und Freizeitkultur mit ihren etablierten Interpretationsmustern von Zeit ab.

Dieses Phänomen hat mein Interesse geweckt. In welchen Zeitstrukturen bewege ich mich eigentlich? Und wenn ein Projekt einen ganzen Lebensabschnitt dominiert, was passiert dann, wenn es vorbei ist? Und könnte man, wenn man Handlungen im Nachhinein zeitlich einordnet, vielleicht auch Orientierung für die Zeitgestaltung in der Zukunft bekommen?

Zeitstrukturelle Motive

Ich habe versucht, mir die Zeitstrukturen, in denen ich mich bewege, grafisch vorzustellen und vier unterschiedliche Muster oder Motive identifiziert, in die ich Handlungen einordnen kann. Die Motive heißen Rhythmus, Fluss, Sog und Projekt.

Motiv Rhythmus

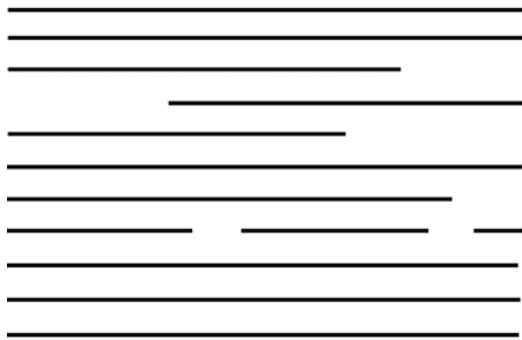


Tägliche, wöchentliche, monatliche und jährliche Routinen machen Zusammenkunft möglich, entlasten von Entschei-

dungen und stabilisieren die Identität : „Montags gehe ich immer zum Sport.“ „Einmal im Jahr findet diese Messe statt.“ Rhythmus ist ein Zeitmuster, das Kontinuität schafft.

Die Fähigkeiten, Rhythmus selbst zu erzeugen und Rhythmus verbindlich einzuhalten, sind erlernte Kulturtechniken.

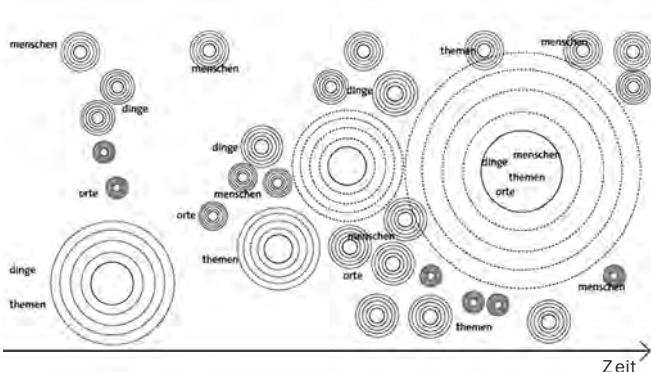
Motiv Fluss



Fluss ist das Sein in der Umwelt. Dinge werden kontinuierlich betrieben oder geschehen einfach so, dadurch entstehen kontinuierliche Lebenslinien, Verbindungen zu Menschen, Orten, Dingen. Der gleiche Wohnort, die gleichen Freunde, der gleiche Beruf: „Mit diesem Menschen lebe ich schon zehn Jahre zusammen.“ „Diesen Beruf mache ich jetzt drei Jahre.“ Man kann das Muster als Lebenslinien begreifen, die teilweise lebenslang durchgängig sind, teilweise nur Lebensabschnitte oder kurze Episoden darstellen.

Fluss ist ebenfalls ein Zeitmuster, das Kontinuität schafft. Lebenslinien entstehen von selbst, sie können aber auch aktiv geschaffen und erhalten werden. Dabei ist nicht die tatsächliche Zeitmenge von Belang, sondern der gefühlte Eindruck.

Motiv Sog



Mit Sog kann beschrieben werden, wenn die Zeit „vergessen“ wird, weil körperliche Grenzerfahrungen, intensive Teilnahme an Gruppen oder Transzendenz den Wunsch auslösen, dass ein Zustand der Entgrenzung nicht aufhören möge. Wie ein Strudel besitzt das Zeitmuster des Sogs die Tendenz zu

Beschleunigung oder Verlangsamung und besitzt sowohl eine energetisierende als auch eine destruktive Komponente.

„Ich konnte nicht aufhören, im Internet zu surfen. Irgendwann war es vier Uhr nachts, und die Klickfrequenz wurde immer höher, aber ich konnte mich nicht lösen, es hat mich hineingezogen.“

„Mit den Kumpels in der Kneipe habe ich einfach die Zeit vergessen.“

„Ich muss das Experiment noch weiter treiben, ich bin kurz davor, den Durchbruch zu erreichen.“

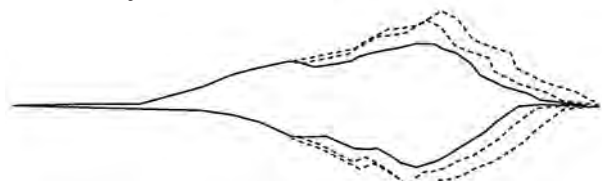
„Ich habe eine wunderbare Idee. Komm, lass uns das gleich jetzt probieren.“

Sog ist ein Zeitmuster, das Kontinuität unterbricht.

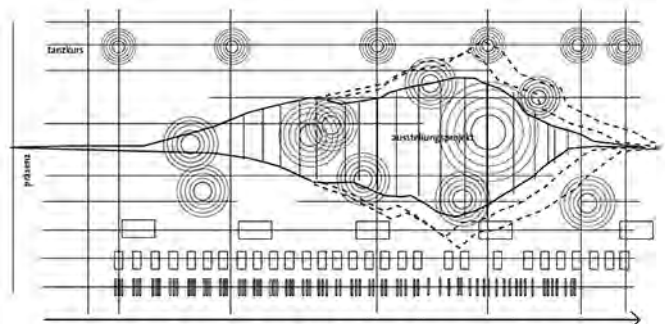
Sog wird zumeist aktiv begonnen, tendiert dann aber dazu, eine Eigendynamik zu entwickeln, und erfordert erst wieder Aktion, wenn das Motiv gestoppt werden soll.

Sog ist oft der Anfang von Projekten, von Fluss oder von Rhythmus.

Motiv Projekt



Ein Projekt kann man sich als linsenförmige Blase vorstellen: es gibt einen Anfang, einen Höhepunkt und einen Abschluss.

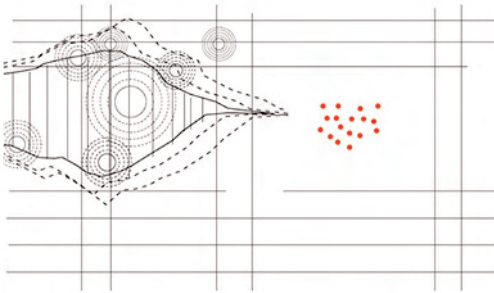


Durch ihren dynamischen Charakter wirkt die Zeitstruktur von Projekten, ähnlich wie das Zeitmotiv Sog, als Sog gegen die beiden stabilisierenden Zeitmotive Rhythmus und Fluss. Projekte sind klar definiert mit Anfangs- und Endpunkt. Sie besitzen außerdem meistens einen oder mehrere Höhepunkte, in denen das Projekt wichtiger und damit auch zeitlich aufwändiger wird. „Wir realisieren eine Ausstellung.“ „Wir forschen gemeinsam an dieser Sache für drei Monate.“ „Ich schreibe an einer Doktorarbeit.“ „Wir backen einen Kuchen.“ „Wir üben ein Lied ein.“

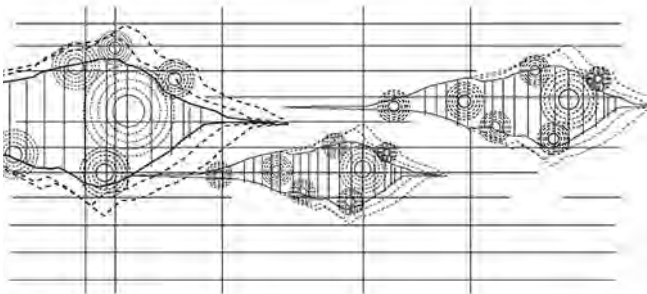
Projekt ist ein Zeitmuster, das Kontinuität unterbrechen, aber auch erzeugen kann, je nachdem, wie groß es angelegt ist. Projekt ist ein Zeitmuster, das ständige Aktivität erfordert.

Das Zusammenspiel der Motive

Was also tun, wenn ein Projekt abgeschlossen ist? Denn dann gibt es ein „Projektloch“.



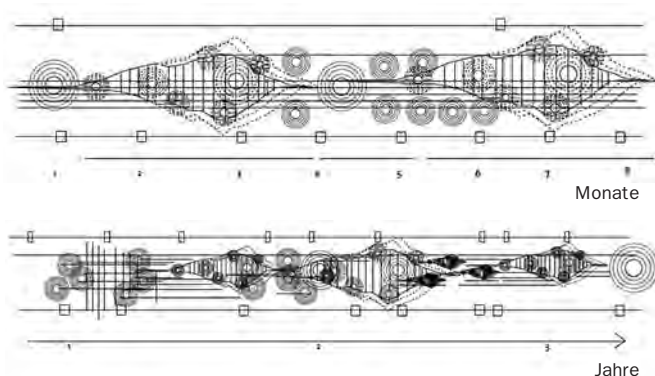
Es stellt sich dann die Frage, womit man das Projektloch wieder füllt. Die naheliegendste Antwort: mit anderen Projekten.



Wenn aber nun keine Projekte da sind?

Dann kann ein bewusstes Zulassen des Sogs erlaubt sein. Oder die Verstärkung rhythmischer Komponenten im Alltagsleben, um am Leben weiter zu stricken. Oder mehrere ganz kleine Projekte. So werden Brüche abgefangen.

Die zeitstrukturellen Motive können sich gegenseitig ergänzen oder ersetzen, sie können sich auch verdrängen oder gegenseitig stören. Das Wechselspiel zwischen den dynamischen Motiven Sog und Projekt mit den statischen Motiven Rhythmus und Fluss macht Individualität aus.



Wozu diese zeitstrukturellen Motive?

Die vier Motive sehe ich nicht nur als Interpretationsmöglichkeiten von Handlungen in der Vergangenheit, sondern zugleich auch als Bedürfnisse und Möglichkeiten, Zeit in der Zukunft zu gestalten.

Sinnvoll wäre, all diese Zeitmuster zu kennen und je nach Lebenslage und persönlicher Vorliebe seinen persönlichen Schwerpunkt zu finden. Ein gutes Leben könnte den Unterschied zwischen den Zeitmustern kennen: Es sollte nicht ausschließlich rhythmisch durchgetaktet sein, aber dennoch die Möglichkeit bieten, sich durch rhythmische Strukturen von Entscheidungen zu entlasten und Gemeinsamkeit zu leben. Es sollte nicht immer im gleichen eintönigen Fluss sein, aber dennoch Konstanten haben, die Ruhe und Sicherheit bieten. Es sollte nicht von Extremspiralen geprägt sein, und dennoch gestatten, sich von Zeit zu Zeit köstlich zu verlieren. Es sollte schließlich nicht nur von Projekten dominiert sein, aber die Freude kennen und leben, die von Projekten ausgeht.

Was wäre also zu lernen?

Was wäre zu lernen, wenn größere Mobilität und Flexibilitätsansprüche die Anforderungen an die eigene Zeitgestaltung steigern?

Zu lernen wäre die Fähigkeit, Rhythmus selbst zu erzeugen und einzuhalten. Die Fähigkeit, Rhythmus ohne schlechtes Gewissen zu unterbrechen. Die Fähigkeit, Projekte zu initiieren, umzusetzen und abzuschließen. Die Vielfalt an Möglichkeiten zu kennen, sich zu entgrenzen, um Lebensfreude zu empfinden und nicht von einer Sorte Sog abhängig zu werden. Die Fähigkeit, Dinge bewusst in der gleichen Art und Weise zu tun, um sich von der Vielfalt an Möglichkeiten zu entlasten. Und schließlich all diese Dinge sich verweben zu lassen zu einem Fluss, zu kontinuierlichen Linien, die zusammen eine Identität darstellen.

Das Stricken an der eigenen Identität: auch ein Fall der Interpretation von Zeit.

Etta Dannemann

Always on

Die Erwartungshaltung gab es immer schon: In den 50ern haben sie am Montag den Brief versendet und ab Donnerstag auf die Antwort gewartet. Das Fax in den 70ern haben sie am Morgen versendet und die Antwort am Abend erwartet, jetzt versenden sie um 11.45 Uhr eine E-Mail und rufen um 12.00 Uhr den Empfänger an und fragen, warum noch keine Reaktion vorliegt.

Heute bin ich – zugegeben ein Mitglied der IT-Gemeinde – always on, also immer erreichbar. Dank meines Zaubergerätes – nennen wir es der Einfachheit halber ZG-007 – ein etwas zu groß geratenes Handy, das ich immer bei mir trage, kann ich von jedem Ort der Welt, wo ich einen Mobilfunkempfang habe, telefonieren, mailen, Briefe schreiben, Tabellen erstellen, auf Dateien auf meinem privaten oder beruflichen PC zugreifen, die Anwesenheit von Freunden oder Kollegen am PC sehen und mit der neuen kleinen Kamera auch meinem Gesprächspartner zuzwinkern.

Traumhaft, oder? Ja, das hat viele Vorteile. Die Warteschlange an der Aldi-Kasse kann ich endlich produktiv nutzen. Wenn sich die U-Bahn-Führer meiner Stadt morgens spontan entschieden haben, ihrer Forderung nach mehr Lohn durch Streik Nachdruck zu verleihen, arbeite ich von zu Hause aus. Letzte Woche schien unerwartet am Nachmittag nach vielen Regentagen die Sonne und ich arbeitete zwei Stunden am Mainufer bei einer Tasse Kaffee weiter.

Stimmt, alle erwarten eine schnelle Reaktion und ich bin in ständiger Alarmbereitschaft, manchmal fehlen mir die fünf Minuten Ruhe in der Sonne beim Warten auf den Bus. Neben der erforderlichen Technologie gehört zu dieser Form der Kommunikation auch eine neue, freiwillige oder unfreiwillige individuelle Einstellung und Arbeitsweise. Ich komme hierauf später noch einmal zurück.

Mein ganz persönlicher Eindruck Ende 2010 ist, dass der Erwartungsdruck im Geschäftskundenumfeld auf die schnelle Antwort eher wieder etwas nachlässt. Alle Mitspieler kennen die Thematik aus ihrer eigenen Situation und sind wieder etwas großzügiger geworden in ihrer eigenen Erwartungshaltung.

Follow the sun

Schauen wir uns noch zwei weitere Aspekte der destandardisierten Arbeitszeiten an: „Follow the sun“ – dieses romantische Bild, immer dort zu sein, wo die Sonne scheint, haben auch wirtschaftliche Strategen für sich entdeckt. Wann immer irgendwo auf der Welt die Sonne scheint, wird ja auch immer irgendwo gearbeitet. Nehmen wir folgendes Beispiel: ich habe um 17.00 Uhr in Frankfurt am Main ein Problem mit meinem PC und rufe die Kollegen in der Hotline an. Die haben seit Jahren die 35-Std.-Woche und bereits das Haus verlassen.

Zum Glück führt mich die Rufumleitung zu den Kollegen in Chicago, die um 10.00 Uhr ihrer Zeit mein Problem aufnehmen. Die US-Kollegen arbeiten natürlich mehr als 35 Std., können aber bis 19.00 Uhr ihrer Zeit den Fall nicht abschließen und geben meine Anfrage ins indische Bangalore weiter. Dort löst im Laufe des Vormittags ein jung-dynamischer Informatik-Student ganz nebenbei mein Problem und wenn ich dann gegen 09.00 Uhr in Frankfurt meinen PC einschalte, ist mein Problem „über Nacht“ gelöst worden. Das gleiche Prinzip ist auch bei vielen anderen Themen denkbar – rund um die Uhr wird daran gearbeitet. In der Praxis wird deutlich, dass dieses Vorgehen (derzeit noch) eher bei standardisierten Themen sinnvoll ist. Rückfragen, kulturelle Unterschiede bei einer Ziel- oder Problembeschreibung, lokale Besonderheiten und Sprachprobleme führen oft zu wenig effizienten Lösungen bei komplexeren Projekten. Aber die permanente Erreichbarkeit rund um die Uhr, der entsprechende Gehaltsunterschied und eine damit verbundene potenzielle Produktivitätssteigerung machen Appetit auf „mehr“.

Interessant ist auch die Frage nach der richtigen Zeit für ein gemeinsames Telefonat mit einem Kunden, dem Chef der Frankfurter Niederlassung einer asiatischen Bank, dem Chef-einkäufer dieser Bank mit Hauptsitz in Singapur und unserer Entwicklungsabteilung in den USA. In diesem Fall war der Chefeinkäufer in Singapur der wichtigste Mann, das Telefonat fand um 13.30 Uhr seiner Zeit statt. Die gleiche Frage stellt sich z. B. auch bei dem besten Zeitpunkt für eine gemeinsame Live-Information aller Mitarbeiter einer international aufgestellten Organisation.

Chicago	New York	Frankfurt	Bangalore	Singapur
2:30	3:30	9:30	14:00	16:30
10:30	11:30	17:30	22:00	0:30
23:30	0:30	6:30	10:30	13:30

Unterschiedliche Ortszeiten

Übrigens..., wenn mein Chef im Headquarter in den USA, ca. 50 km nördlich von New York, am Freitag mal um 16.00 Uhr seiner Zeit etwas früher ins Wochenende möchte und mit mir noch kurz ein Projekt für die nächste Woche besprechen will, ist es in Frankfurt bereits 22.00 Uhr.

Always on – immer erreichbar und die globale Suche nach dem gemeinsamen Zeitschlitz: Braucht die Menschheit das alles? Die Frage kommt zu spät, auf Grund dieser uns von der Industrie aufgedrängten (und irgendwann von vielen Menschen akzeptierten) technologischen Möglichkeiten sind diese Techniken weit verbreitet. Die Internationalisierung in vielen Branchen, die gemeinsame Arbeit über Kontinente hinweg kommt immer häufiger zum Tragen, gerade auch in dem oft zitierten exportabhängigen, unter hohem Wettbewerbsdruck

stehenden deutschen Mittelstand. Hinzu kommt, dass in immer mehr Zonen der Arbeitswelt feste Arbeitszeiten „out“ und sogenannte Vertrauensarbeitszeiten „in“ sind.

Ich persönlich habe mich nach einer Zeit der Eingewöhnung im hohen, vorruhestandsfähigen Alter mit den Vorteilen dieser Möglichkeiten angefreundet. Offen gesagt kann ich sogar eine gewisse Begeisterung an diesen Möglichkeiten nicht verhehlen und versuche immer wieder, in meinem Umfeld einzelne Individuen mit dieser Begeisterung anzustecken.

Beruflich nimmt es mir eher etwas von dem Druck, weil ich immer und überall reagieren kann, wenn es die Situation

erfordert. Und privat beruhigt es mich auch, dass ich im Notfall erreichbar und handlungsfähig bin. Das bedeutet nicht, immer und überall alle paar Minuten auf das Display zu sehen und auf jeden Kontaktversuch zu reagieren.

Und eins scheint auch sicher: wir stehen mit diesen Themen erst am Anfang einer Entwicklung. Die neue Generation der Auszubildenden wächst mit dieser Arbeitsweise auf. Dort wird z. B. die technische Möglichkeit, den Aufenthaltsort eines Mitarbeiters oder Freundes über sein Handy genau zu bestimmen und ihn jetzt sofort in ein Gespräch einzubinden, eher als fantastische Möglichkeit denn als Bedrohung gesehen.

Ralf Hecker

Überlastet in der IT-Wirtschaft: Junge Leute und Projektangestellte

Im BMBF-geförderten Projekt „Demografischer Wandel und Prävention in der IT-Wirtschaft“, das vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und dem ISF München durchgeführt worden ist, wurde untersucht, wie Beschäftigte trotz hoher psychomentaler Belastungen gesund bleiben können und wie ihre Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten und durch präventive Maßnahmen entwickelt werden kann. 331 Beschäftigte aus vier kleinen IT-Beratungsunternehmen, einem IT-Dienstleistungsunternehmen eines großen Konzerns sowie zwei Niederlassungen großer IT-Konzerne wurden befragt. Zudem wurden Workshops zu den Belastungssituationen durchgeführt. Die AutorInnen fassen hier die wichtigsten Ergebnisse sowie ihre Empfehlungen zur gesundheitsgerechten Gestaltung von IT-Arbeit zusammen.

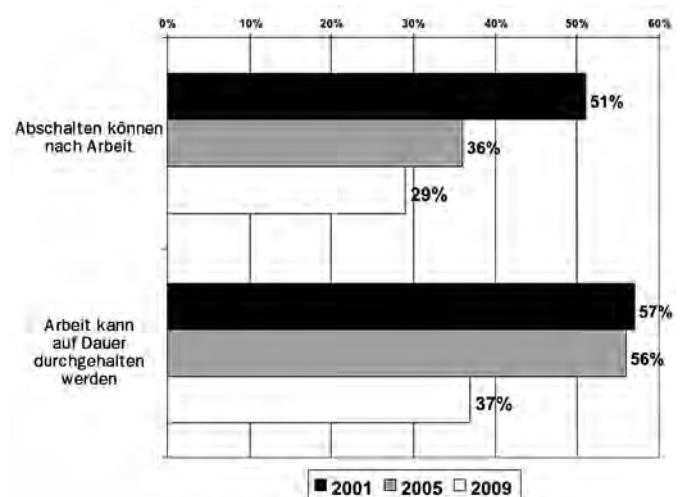
Erschöpfung der Beschäftigten nimmt zu

Das öffentliche Bild der Arbeit in der IT-Branche ist immer noch geprägt von der Wahrnehmung, dass dort Dienstleistungsarbeit an Computerbildschirmen bei geringen physischen Belastungen vorherrscht. Die Tätigkeit sei zwar intellektuell anfordernd und häufig auch zeitintensiv, aber sie gewähre vergleichsweise große Freiräume. Bedingt durch die zunehmende Internationalisierung der Dienstleistungserstellung und durch hohe Renditeziele der Unternehmen nahmen jedoch in den letzten Jahren die belastungsintensiven und aufreibenden Aspekte der Tätigkeiten zu (Hien 2008). Die weitgehende zeitliche Verplanung der Beschäftigten auf Projekte (was den Anteil „produktiver Zeit“ erhöhen soll) sowie die kurzen Reaktionszeiten im Rahmen von „Service Level Agreements“, die den Kunden eine Problemlösung innerhalb definierter Fristen garantieren, schlugen sich hier nieder; die Gesundheit der Beschäftigten in dieser Branche leidet (Boes u. a. 2009). Etwa 25 % der untersuchten Personen zeigten Anzeichen chronischer Erschöpfung.

Besonders belastet: Junge Leute und Projektmitarbeitende

Diese Veränderung vollzieht sich in einer Phase, in der das Durchschnittsalter der Beschäftigten ansteigt und die IT-Branche sich von ihrem von Jugendlichkeit geprägten Image verabschieden muss. Vor dem Hintergrund des allmählich in

Abb. 1: Veränderung der Erholungsfähigkeit und Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintritt in der am höchsten belasteten Beschäftigtengruppe, den in Projekten Arbeitenden (in % der Befragten)

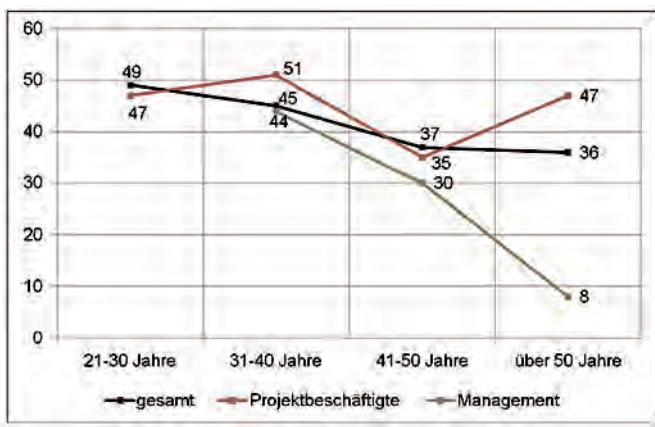


Quelle: IAQ 2010 – eigene Erhebungen sowie Gerlmaier/Latniak 2007, Gerlmaier/Kastner 2003

den Unternehmen wirkenden demografischen Wandels interessierte uns, ob ältere Beschäftigte erkennbar höhere Erschöpfungswerte zeigen. Denn angesichts der zunehmenden Intensivierung der Arbeit in dieser Branche schien fraglich, ob die Beschäftigten künftig ihr Rentenalter schadungsfrei erreichen werden.

Der Altersvergleich (s. Abb. 2) hat diese Vermutung für die Gesamtheit der Beschäftigten nicht bestätigt, wohl aber für die Projektmitarbeitenden. Vergleicht man Projektmitarbeitende mit Angestellten im personalverantwortlichen Management, so zeigen sich große Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Erschöpfung nach der Arbeit geben fast die Hälfte der über 50-jährigen Projektmitarbeitenden an, während der Anteil der erschöpften Manager dieser Altersgruppe lediglich bei 8 % lag. Offensichtlich ist weniger das Alter entscheidend für die Belastungs- und Beanspruchungserfahrung als die Tätigkeit und die mit dieser verbundenen Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Manager können auftretende Probleme entweder durch Entscheidung lösen oder zur weiteren Bearbeitung an Mitarbeitende delegieren. Vergleichbares steht den Projektmitarbeitenden nicht zur Verfügung.

Abbildung 2: Angabe „nach der Arbeit erschöpft“ – nach Altersgruppe und Position (in % der Befragten)



Quelle: IAQ 2010 – eigene Erhebung

Welche Tätigkeiten sind besonders belastend?

Mobile Arbeit

67 % der „Grenzgänger“ zwischen Kunden- und IT-Unternehmen, also Beschäftigte, die einen größeren Teil ihrer Arbeitszeit in Kundenunternehmen verbringen, aber nur 56 % der überwiegend am Standort tätigen Beschäftigten sind hoch belastet.

Mehrere Projekte nebeneinander

Unter den Beschäftigten, die ohne Leitungsfunktion mit mehreren Aufgaben oder in mehreren Projekten tätig sind, finden sich sehr viel mehr überlastete (62 %) als unter denjenigen, die in einem einzigen Projekt tätig sind (38 %). Mehrstelleninhaber sind „Diener mehrerer Herren“ und müssen die jeweiligen Anforderungen der unterschiedlichen Projekte individuell für ihre Arbeitsplanung in Einklang bringen und die Termine koordinieren.

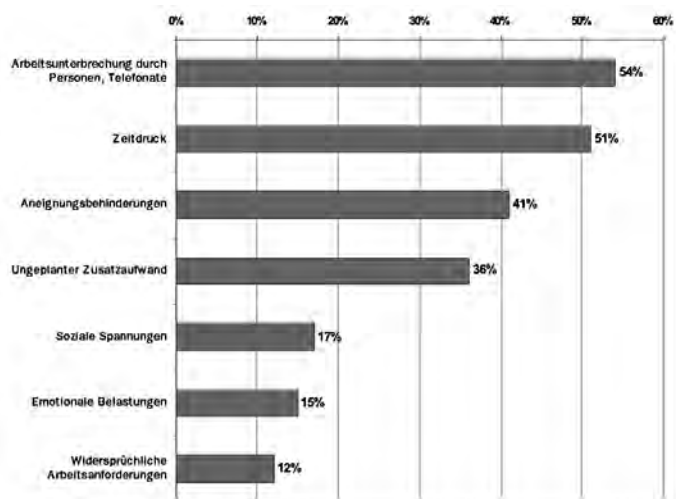
Verschärft zeigt sich die Situation derjenigen, die in mehreren Projekten gleichzeitig leitend tätig sind. Diese Aufgabenfülle scheint ein zentrales Problem zu sein. Unter den „Multi“-Projektmanagern finden sich 80 % hoch Beanspruchte, während es unter den Projektmanagern, die nur ein Projekt leiten, nur 20 % sind.

Arbeitsunterbrechungen und Zeitdruck

Als psychisch belastend wurden am häufigsten Arbeitsunterbrechungen und Zeitdruck genannt, dann folgten Lernbehinderungen und ungeplanter Zusatzaufwand, und mit etwas Abstand soziale Spannungen im Team oder in der Arbeitsgruppe, emotionale Belastungen und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. Die in Abb. 3 angegebenen Häufigkeiten der Belastungen sagen allerdings noch nichts über die möglichen Effekte auf die Erschöpfung der befragten Beschäftigten aus.

In Trainingssitzungen, die wir mit Befragten zur Bearbeitung dieser Belastungen durchgeführt haben, wurde deutlich, dass sich häufig aus einer Unterbrechung zusätzlicher Arbeitsaufwand entwickelt, der dann wiederum den Zeitdruck erhöht. Insofern hängen die unterschiedlichen Belastungen durchaus zusammen und können in ihrer Wirkung auf die betroffenen Beschäftigten kumulieren.

Abbildung 3: Belastende Arbeitsbedingungen (Mehrfachnennungen möglich) (in % der Befragten)



Quelle: IAQ 2010 – eigene Erhebung

Wie kann Arbeit belastungsfreier werden?

Ein Vergleich hoch und gering Beanspruchter IT-Fachleute hat gezeigt, welche Arbeitsbedingungen in der IT-Arbeit helfen können, um Erschöpfung zu verhindern. Gering Beanspruchte verfügen im Vergleich zu hoch Beanspruchten über mehr Gestaltungseinfluss bei der Arbeit, über mehr arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten wie Pausen oder arbeitsfreie Wochenenden, und sie erleben eine bessere Führungsqualität.

Die untersuchten Gruppen unterscheiden sich jedoch nicht im Ausmaß der sozialen Unterstützung und auch nicht in ihrem individuellen Gesundheitsverhalten. Letzteres war für uns überraschend, da Ausdauersport zu treiben als probates Mittel zum Stressabbau bekannt und weit verbreitet ist (Hofmann 2001). Hinsichtlich der sozialen Unterstützung zeigte sich in den Belastungsanalysen, die wir in den Workshops durchgeführt haben, dass sich die Mobilisierung dieser Ressource in belasteten Situationen vielfach schwierig gestaltet, etwa in

räumlich verteilten Teams oder bei der Arbeit beim Kunden. Zudem sind die Aufgaben häufig sehr weitgehend individualisiert, sodass es schwierig ist, schnell fachlich kompetente Unterstützung zu finden.

Möglichkeiten besserer Arbeitsgestaltung

Individuelle Aufgaben- und Belastungsprofile, die wir erstellt haben, lassen den Schluss zu, dass Verbesserungen der Arbeitsgestaltung sich in der Regel auf einzelne Arbeitsplätze bzw. Mitarbeitende richten müssen. Dabei bieten sich aus unserer Sicht folgende Grundgedanken und Ansatzpunkte an:

„Defragmentierung“ des Arbeitstags

Klassische Methoden der Arbeitsgestaltung sind nur bedingt weiterführend, da sie in erster Linie durch Maßnahmen zur Arbeitsanreicherung („job enrichment“, Gruppenarbeit) auf die Vermeidung von Monotonie und Dequalifizierung abzielen, wie sie in tayloristisch geprägten Arbeitssystemen häufig anzutreffen sind. Die Anspannungs- und Erschöpfungssymptome in neuen Formen der Wissensarbeit werden dagegen vor allem durch schnelle Aufgabenwechsel, parallele Aufgabebearbeitung („multi-tasking“) unter hohem Zeitdruck und verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Erholungszeiten verursacht. Ein zentrales Gestaltungsprinzip für moderne Wissensarbeit dürfte daher eher in der Entzerrung und Neuordnung der Aktivitäten, also einer „Defragmentierung“, liegen als in der (weiteren) Arbeitsanreicherung. Ein häufig genanntes Problem war, dass die Beschäftigten durch Telefonate und Anfragen von Kollegen unterbrochen werden. Nach der Unterbrechung müssen die Betroffenen mit ihrer Aufgabe neu beginnen bzw. sich wieder neu darauf konzentrieren. Bei konzentrationsintensiven Aufgaben führt dies häufig zu Qualitätsverlust. Ein Ausweg aus dieser Situation bietet sich, wenn nach Absprache im Team fallweise bestimmte Zeiten für solche Aufgaben reserviert werden, und sich die betroffenen Beschäftigten für diesen Zeitraum „ausklinken“, d. h. telefonisch wie über andere Kommunikationswege nicht direkt erreichbar sind und so in Ruhe arbeiten können. Dies kann nicht individuell, sondern muss im Team mit den Projektleitenden abgesprochen werden. Konzentriert man zudem die Bearbeitung von E-Mails und organisatorische Aufgaben auf bestimmte Phasen des Arbeitstages, lässt sich ein besser strukturierter und insgesamt ruhigerer und effektiverer Arbeitsablauf realisieren. Im Rahmen des

Forschungsprojekts haben wir für IT-Arbeit gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten auf Basis von moderierten Belastungs-/Ressourcenanalysen Maßnahmen entwickelt, die zu einer beanspruchungsmindernden Defragmentierung beitragen können. Dazu zählen Regelungen zur Begrenzung von Parallelprojekt-Einsätzen oder die Einführung von Blockarbeitszeiten, in denen man stundenweise ohne Unterbrechungen durch Kollegen und Telefonate arbeiten kann.

Arbeitspausen

Bewusste Erholung durch „Abschalten“ in den Pausen während der Arbeit ist sehr wichtig. Dabei sind Kurzpausen von 5-10 Minuten nach etwa 1 1/2 bis 2 Stunden besonders sinnvoll; sie tragen zu Entspannung wie zum Erhalt der Leistungsfähigkeit über den Tag bis in den Feierabend hinein bei. Pausen werden aber von vielen Beschäftigten gerade in Phasen von hoher Belastung gestrichen.

Wichtig zur Realisierung belastungsreduzierender Maßnahmen sind Rahmenregelungen, auf die sich die Beschäftigten berufen können. Das können Arbeitszeitregelungen sein oder auch die Begrenzung eines jeden Beschäftigten auf maximal zwei Projekte.

Unsere Erfahrungen aus den Unternehmen zeigten, dass Arbeitsgestaltung möglich ist und Chancen eröffnet für eine effektive Prävention von Stress und Burn-out. Prävention zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden über den gesamten Erwerbsverlauf ist im Interesse der arbeitenden Menschen. Angesichts veränderter Arbeitsmärkte rückt Überlastungs-Prävention immer mehr ins Zentrum der Personalpolitik der Unternehmen.

*Anja Gerlmaier,
Angelika Kümmerling
und Erich Latniak*

Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Trinks, Katrin, 2009: Gesundheit am seidenen Faden – Zur Gesundheits- und Belastungssituation in der IT-Industrie. In: ver.di (Hrsg.): Hochseilakt – Leben und Arbeiten in der IT-Branche, Berlin, S. 53-64.

Hien, Wolfgang, 2008: „Irgendwann geht es nicht mehr“ – Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf. Hamburg: VSA.

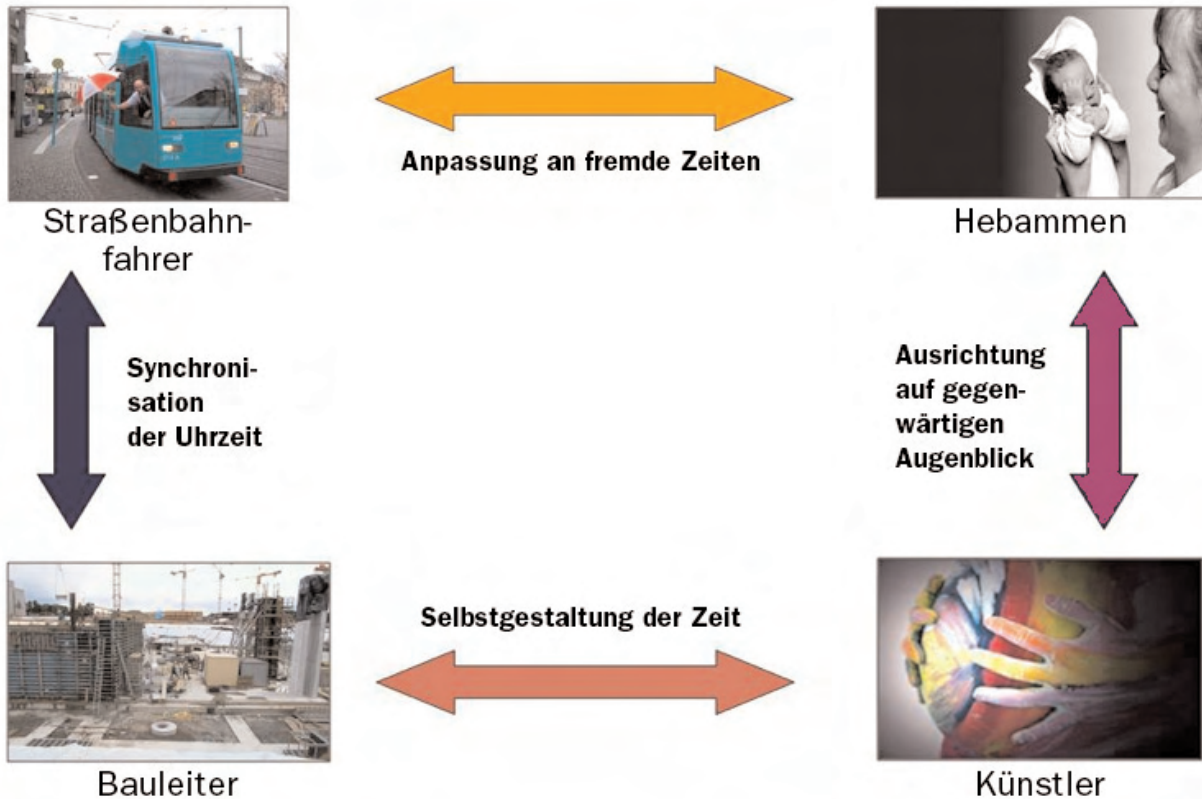
Hofmann, Eberhard, 2001: Weniger Stress erleben. Wirksames Stressmanagement-Training für Führungskräfte. Neuwied/Kriftel: Luchterhand.

Bitte vormerken:

**Jahrestagung der DGfZP 2011
28. / 29. Oktober 2011 in Berlin**

Zeitbestimmung in unterschiedlichen Berufen

In welcher Weise berufliche Arbeit in ihrer Zeitgestaltung flexibel und individuell bestimmt ist, hängt auch von den sachlichen Strukturen und den Zwecken der jeweiligen Arbeit ab. Im Folgenden werden Zeitbedingungen und Zeiterleben von Beschäftigten in vier sehr unterschiedlichen Berufen verglichen: Straßenbahnfahrer, Bauleiter, Hebammen und Künstler. Die Fallstudien entstanden in einer am Bundesinstitut für Berufsforschung vom Autor durchgeführten Studie zu „Beruf und Zeit“.



Straßenbahnfahrer

Der öffentliche Personentransport hat die Aufgabe, der Gesellschaft eine Transportdienstleistung zur Verfügung zu stellen, deren zeitliche Abläufe von den Kunden in ihre eigenen, je individuellen Abläufe eingeplant werden. Entsprechend gestaltet sich die Zeit für die Berufstätigen innerhalb dieser Dienstleistung:

„Nach einer Weile braucht man keine Uhr mehr“, sagt ein Erfurter Straßenbahnfahrer in einem Interview im Rahmen einer Untersuchung zum Zeiterleben in Berufen. Für sein berufliches Handeln ist es nicht relevant, welche Zeit die Uhr anzeigt, sondern welche Zeit der „IBIS“ an seinem Fahrerplatz anzeigt. „Wir haben auf der Strecke einzelne Stellen, wenn ich da vorbeifahre, vergleicht das Gerät mit den Leitrechnern, wie viel Verspätung wir haben, also plus eins oder minus eins oder plus null, in Minuten. Nach einer Weile braucht man keine Uhr mehr ... Wenn die Fahrzeit nicht eingehalten wird, dann bekommst du eine Nachricht: ‚bitte Fahrplanzeit einhalten‘ oben auf dem Display zu sehen.“

Nach einer Weile sind die Bewegungsabläufe internalisiert und ebenso die Zeiten, die zwischen den Haltestellen vorgesehen sind, und dann kann auch der Blick auf die interne Uhr des Straßenbahnsystems entfallen.

Der Fahrplan bestimmt die Zeit. Straßenbahnfahrpläne sind an die Uhrzeit gebunden, daher sind die Handlungsabläufe sehr streng getaktet. Es finden sich wenige Gestaltungsspielräume im Arbeitsalltag von Straßenbahnfahrern, weil die zeitlichen Verbindungen des „Systems Straßenbahn“ zu dessen Umwelt fest reguliert sind. Von Straßenbahnfahrern wird Anpassung der eigenen Handlungsabläufe an vorgegebene Zeitmuster, die in fast gleicher Form immer wiederkehren, verlangt. Das Streben nach Pünktlichkeit ist zentral.

Diese enge Zeittaktung findet sich bei einem Befragten auch in der Gestaltung der Freizeit:

„Selbst im Urlaub ist alles durchgeplant, bis auf die Minute fast. Zeit habe ich nicht! ... Nee, das sage ich nicht so. Es ist bei mir alles durchgeplant.“

Bauleiter

Während die Straßenbahnfahrer eine Berufsgruppe sind, die sich in einer extern getakteten Welt bewegen, finden wir bei Bauleitern die hohe Anforderung, ihre Handlungen und die ihrer Mitarbeitenden auf vorgegebene/vereinbarte Fertigstellungszeiten hin selbständig zu takten. Der entscheidende Unterschied besteht darin, dass sich hier aufgrund der länger erstreckten Zeiträume, die vorgegeben sind, eine Fülle von Entscheidungsspielräumen ergeben, zu welchen Tages- und Wochenzeiten die Handlungen vollzogen werden, und auch, wie die Arbeitenden an der Festlegung der Ziele beteiligt sind. Bauleiter werden zu „Zeiteinteilern“:

„Ich kann mein Arbeitspensum selbst festlegen und meine Leute eintakten nach der Zeit, wie ich denke, dass es richtig ist ... Man muss rausfiltern, was ist wichtig im Augenblick und was weniger wichtig, und danach teilt man sich die Zeit ein.“

Die aus der Sache hervorgehende zeitliche Rhythmik wird freilich immer extern begrenzt durch die Verwertungslogik des Kapitals in den Planungsprozessen der Bauwirtschaft; jede Verlangsamung eines Prozesses bewirkt einen finanziellen Verlust.

Die untersuchten Bauleiter haben gelernt, ihre eigene Zeit zu planen und sich selbst Ziele in ihrer Zeit zu setzen. Sie beherrschen die Instrumente der langfristigen Projektplanung und der Untergliederung der Zeit in Zwischenschritte und Teilziele. Sie verbinden die Zeitanforderungen, die innerhalb ihres Teilbereichs bestehen, mit notwendigen Anpassungen an Zeiten anderer gesellschaftlicher Teilbereiche, wie z. B. der Baustoffzulieferung, der Zeit von Geschäftspartnern oder der Logik der Energieversorgung eines anderen Unternehmens. Bauleiter sehen ihre Aufgabe darin, Zeit möglichst effektiv im Hinblick auf die Unternehmens- oder Karriereziele einzusetzen. Zu diesem Zweck obliegt es ihnen, Entscheidungen darüber zu fällen, wann sich Dinge durch erhöhten Arbeitsinsatz beschleunigen lassen, wann es gut ist, Prozesse zu verlangsamen und wann pünktliches Erscheinen notwendig ist. Ihnen ist aufgrund ihrer Erfahrungen bewusst, dass Schnelligkeit nicht immer eine Gewähr für ein früheres und gelungenes Erreichen des Zieles ist. Bei ihnen erscheinen Lebens- und Karriereplanung sehr bewusst und reflektiert. Sie sehen sich eben nicht nur als Gestalter ihrer Zeit im Beruf, sondern auch außerhalb des Berufs als Gestalter ihres Lebens:

„Ich setze mir gewisse Ziele Anfang des Jahres oder auch am Anfang des Tages oder am Anfang einer Baumaßnahme und dann versuche ich mich eigentlich auch selber daran anzutreiben, weil ich wissen will: Geht das? Schaffe ich das?“

Künstler

Kunst hingegen steht außerhalb der Uhrzeit, Sie präsentiert sich in Refugien der Entschleunigung, in denen es keinen Sinn macht, möglichst schnell einen Pergamon-Altar oder einen

Picasso zu konsumieren, und ebenso sinnlos ist, ein Kunstwerk schnell zu erstellen. Dementsprechend findet sich Orientierung der Zeit an den eigenen Zielen in einer vollkommen anderen Weise bei Künstlern wieder. Es ist notwendig, das Ticken des Sekundenzeigers zu vergessen und das eigene Schaffen den Impulsen der Auseinandersetzung zwischen Material und Künstler zu überlassen und die Kreativität in diesem Dialog zum Maßstab zu machen.

„Es ist nicht gut für die Kunst, wenn du Zeitdruck hast.“

„Lediglich zeitliche Begrenzungen, die sich aus dem verarbeiteten Material ergeben, können als hilfreich empfunden werden. Ein Maler:

„Und ich benutze, wenn ich mit Öl male, den Trocknungsprozess, um schnell zu arbeiten, und mich nicht zu verlieren in meiner Schaffenskraft.“

Andere Zeitbegrenzungen werden als störend erlebt. So ärgert es einen Fotografen, wenn seine Kunden nicht die notwendige Zeit mitbringen, um das Beste herauszuholen. Denn sie sind es, die Zeitvorgaben machen, dadurch, *„...dass jemand nur begrenzt Zeit hat.“: „...beim Fotografieren selber habe ich überhaupt gar kein Zeitempfinden ... und ich guck’ da auch nicht auf die Uhr.“*

Die Qualität des Bildes, von dem eine vage Vorstellung zuvor in seinem Kopf existiert, soll nicht durch die zur Verfügung stehende Zeit bestimmt werden. Im richtigen Augenblick, der nicht vorab von ihm selbst gewählt werden kann, lässt sie sich realisieren.

Hebammen

Hinwendung auf den gegenwärtigen Moment, das Loslassen von der Uhrzeit, findet sich in ganz anderer Weise im Zeitgebrauch von Hebammen. Sie bewegen sich im gesellschaftlichen Subsystem der Gesundheitsförderung und Krankenpflege. Erholung und Gesundheit brauchen ihre Zeit, erst recht eine Geburt. Die zentrale Aufgabe der Hebamme ist, ihre Zeit und damit sich selbst dem jeweiligen Geburtsprozess anzupassen.

„Eigentlich gibt es keine Zeitvorgaben. Man kann eine Geburt nicht planen. Die Kinder kommen, wann sie wollen, da kann man nichts dagegen machen.“ Und: „Es ist wirklich wichtig, die Zeit, die ich habe, den Menschen zu geben ... Das ist es, was einen auszeichnet.“

Im Unterschied zu den Künstlern orientieren sich die Hebammen nicht an ihrer persönlichen „Eigenzeit“. Vielmehr passen sie ihre Zeit an die Eigenzeit des Gebärdprozesses an, also an eine Zeit, die (noch) an die Rhythmen der Natur gebunden ist.

Franz Schapfel-Kaiser

Schapfel-Kaiser, Franz: Beruf und Zeit. Pilotstudie zum Zeiterleben in Erwerbsberufen am Beispiel von Hebammen, Straßenbahnfahrern, leitenden Angestellten und Künstlern. Bonn 2008.

Literatur zum Thema

- Apitzsch, Birgit (2009): **Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten.**
Projektarbeitsmuster und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe. Frankfurt/ New York. Campus.
- Boes, Andreas / Kämpf, Tobias / Trinks, Katrin (2009): **Gesundheit am seidenen Faden**
Zur Gesundheits- und Belastungssituation in der IT-Industrie.
In: ver.di (Hrsg.): Hochseilakt - Leben und Arbeiten in der IT-Branche, Berlin, S. 53-64.
- Egbringhoff, Julia (2007): **ständig selbst.**
Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen.
München: Rainer Hampp.
- Gerlmaier, Anja (2004): **Projektarbeit in der Wissensökonomie und ihre Auswirkungen auf die Work Life Balance.**
In: Kastner, Michael (Hrsg.): Die Zukunft der Work Life Balance.
Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?
Kröning: Asanger, S. 282 - 304.
- Gottschall, Karin / Voß, G. Günther (2003): **Entgrenzung von Arbeit und Leben.**
Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag.
München: Rainer Hampp.
- Hörning, Karl Heinz / Gerhardt, Anette / Michailow, Matthias (1990):
Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeit – neuer Lebensstil.
Frankfurt/M.: Campus.
- Jurczyk, Karin / Voß, G. Günter, 2000: **Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit.**
In: E. Hildebrandt (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit.
Berlin: edition sigma, S. 151-205.
- Kastner, Michael (Hrsg.) (2004): **Die Zukunft der Work Life Balance.**
Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?
Kröning: Asanger, S. 282 - 304.
- Kels Peter (2008): **Flexibilisierung und subjektive Aneignung am Beispiel globaler Projektarbeit.**
In: Szydlik, Marc (Hrsg.): Flexibilisierung Folgen für Familie und Sozialstruktur. S. 113-129,
Wiesbaden: VS Verlag.
- Kratzer, Nick, 2003: **Arbeitskraft in Entgrenzung.**
Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen.
Berlin: edition sigma.
- Schapfel-Kaiser, Franz (2008): **Beruf und Zeit.**
Pilotstudie zum Zeiterleben in Erwerbsberufen am Beispiel von Hebammen, Straßenbahnfahrern, leitenden Angestellten und Künstlern.
Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Voß, G. Günter (1998): **Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft.**
Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (3), S. 473-487.

Aus der DGfZP

Beweggründe für Zeitpolitik - diskutiert in „open spaces“ bei der Jahrestagung 2010

Die TeilnehmerInnen waren eingeladen, Vorschläge für „open spaces“ vorzustellen, in denen ihr jeweiliger Themenvorschlag von mehreren TeilnehmerInnen diskutiert werden sollte mit dem Ziel, am Ende zeitpolitische Forderungen zu formulieren. Auf diese Weise kamen fünf Orte zustande. Nach Beendigung der „open space“-Aktivitäten stellten die InitiatorInnen der „spaces“ die Ergebnisse dem Plenum vor. Im Folgenden tun sie dies noch einmal für die LeserInnen des ZpM.



Open space „Freie Projektarbeit – Arbeitsform der Zukunft?“

Projektarbeit ist wunderbar. Und gleichzeitig eine Zumutung. Zumindest unter den Voraussetzungen, wie sie derzeit in ihrer freien Form organisiert ist.

Immer mehr Arbeit findet mittlerweile projekthaft statt. Individuen finden sich zu Projekten zusammen und organisieren sich nach Beendigung des Projekts in neuen Arbeitszusammenhängen. In bestimmten Branchen kann dies später die Normalarbeitsform sein. Die Frage ist: wie kann man diesen Umbruch der Arbeitswelt aktiv zeitpolitisch mitgestalten, so dass die Veränderung der Arbeitsform nicht zwangsläufig eine Verschlechterung der Lebensqualität mit sich bringt?

Zuerst trugen wir *Vor- und Nachteile von Projektarbeit für die Lebensführung* der so Arbeitenden zusammen:

Projektarbeit ist attraktiv, weil man in ihr viel lernt, überdurchschnittlich viele Menschen kennenlernt, mit interessanten Themen oder Institutionen zu tun hat und abwechslungsreiche Tätigkeiten hat. Sie bringt die Befriedigung, Dinge zu schaffen und auf die Zukunft hin zu arbeiten. Die eigene Biografie kann gestaltet werden. Sie muss es allerdings auch immer. Der entstehende „Netzwerkstress“, die fehlende Kontinuität hinsichtlich Tätigkeit, Kollegen und Ort sowie die mangelhafte Anbindung an soziale Sicherungssysteme wurden als Nachteile identifiziert.

Aufbauend auf diesen Feststellungen wurden *Möglichkeiten gesucht, die Nachteile abzufedern*:

- Akquise muss als Dienstleistung eine größere Bedeutung erlangen.
- Zusammenschlüsse von Projektarbeitern können Kontinuität herstellen.
- Die soziale Sicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) muss abgekoppelt werden von der Art des Arbeitsverhältnisses.

Wir stellten uns dann eine ideale *Projekt-Arbeitsgesellschaft 2030* vor und stellten für diese arbeitsmarktpolitische Forderungen auf, und entwickelten Ideen für zeitpolitische Interventionen zur Verbesserung der Situation von Projektarbeitern:

In einer idealen Projektgesellschaft gäbe es institutionalisierte Projektnetzwerke von Projektarbeitern. Sie könnten die soziale Sicherung organisieren, Weiterbildung veranstalten und Vernetzung zur Erleichterung der Akquise bieten. Sie könnten so eine „mentale und soziale Heimat“ in und zwischen Projekten bieten. Vielleicht hätten solche Netzwerke oder Projektgenossenschaften bestimmte Werte oder Ausrichtungen. So könnte ein Netzwerk besonders international arbeiten, ein zweites vielleicht besonders ökologisch, ein drittes sich bemühen, alles ungeheuer schnell zu liefern.

Und ein viertes Netzwerk könnte vielleicht, dies war die gedankliche Leistung des Workshops, sich einem *zeitethischen Kodex* verpflichten. In diesem könnte die ausufernde Zeitgestaltung innerhalb von Projekten kritisiert werden und Leitlinien aufgezeigt sein, wie qualitätvolle Arbeit mit zukunftsformer Zeitgestaltung vereinbart werden kann. Auftraggeber müssten dafür eventuell mehr bezahlen oder länger auf ihre Projektfertigstellung warten.

Klingt unrealistisch? Das schien die Bio-Bewegung einst auch zu sein, die jetzt immer mehr wächst.

Zum Abschluss des Workshops haben wir uns und der DGfZP schließlich folgende Aufgaben gestellt:

- die Gedanken zu einem freiwilligen „Zeitethischen Kodex“ für Projektarbeit und Projektvergabe weiter voranbringen,
- die speziellen zeitlichen Eigenschaften in der „Projektgesellschaft“ mehr bewusst zu machen in der Öffentlichkeit, bei Auftragnehmern und bei Auftraggebern,
- mit Fantasie über neue Organisationsformen in der Projektarbeitsgesellschaft nachzudenken und Impulse hierzu zu geben.

Etta Dannemann

Open space „Zeitpolitische Herausforderungen durch den demographischen Wandel“

Der demographische Wandel, so heißt es im Bericht der gleichnamigen Expertenkommission der Bundesregierung, sei eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Er bietet aber auch die Chance für Veränderungen, da er uns zwingt, die staatlichen Aufgaben und Funktionen grundlegend zu überdenken und neue Formen der Solidarität und Subsidiarität zu entwickeln. Das klingt nicht nur wie eine Einladung, zeitpolitische Ideen zu integrieren, sondern verweist auf das große Überschneidungspotenzial beider Politikfelder.

Der demographische Wandel wird von zwei Tendenzen bestimmt: dem Rückgang und der Alterung der Bevölkerung. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen werden alle Bereiche des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens erfassen. Viele der Folgen haben zeitliche Aspekte und wurden bereits auf früheren Tagungen der DGfZP thematisiert: Auf dem Gebiet der Stadtpolitik: Hier wird die Abnahme der Bevölkerungsdichte zu einer Verschärfung der Unterschiede zwischen schnellen und langsamen Regionen führen. Im Bereich der Familienpolitik greifen traditionelle Familien(zeit-)leistungen wie die Altenpflege nicht mehr; hier müssen neue Solidaritätsformen gefunden werden. Im Bildungsbereich wird insbesondere die Verzahnung unterschiedlicher Bildungszeiten im Lebensverlauf eine wichtige Aufgabe sein.

Neben diesen strategisch-inhaltlichen Konsequenzen – also jenen, die auf die Ziele des Regierungshandelns bezogen sind – werden auch die fiskalischen und vor allem die regulatorischen Konsequenzen – also jene, die auf die Standards der Gesetzgebung bezogen sind – für zeitpolitische Interventionen interessant. Gerade weil ein so umfassender Umstrukturierungsprozess nicht ohne Konflikte und Probleme zwischen den Beteiligten abläuft, sind neue Umsetzungsstrategien gefragt. Auch hier kann aus zeitpolitischen Querschnittsprojekten und Konzepten Know-how transferiert werden – man denke an den Zeitbüro- oder den Time Mainstreaming-Ansatz. Es gilt, Strategien einer neuen Governance des demographischen Wandels zu entwickeln.

Eben jenes Wechselspiel zwischen inhaltlich-strategischen und regulatorischen Verknüpfungen wurde von der Arbeitsgruppe thematisiert. Drei zeitpolitische Herausforderungen, die durch den demographischen Wandel auf Zeitpolitik zukommen, lassen sich als Ergebnisse dokumentieren:

1. Flexibilisierung der Erwerbsbiographien
2. Altersgerechte zeitliche Gestaltung des öffentlichen Raums
3. Förderung intergenerationaler Zusammenarbeit

Flexibilisierung der Erwerbsbiographien

Die bisherige zeitliche Einteilung des Lebens führt dazu, dass es für Männer und Frauen zu einer „rush hour“ des Lebens kommt, wenn zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr Karriere, Familiengründung und Familienleben unterzubringen sind. Der „rush-hour“-Effekt kann sich noch weit mehr verstärken, wenn ein hilfe- und pflegebedürftiger Verwandter zu versorgen ist. Später im Ruhestand kommen dann Jahrzehnte, die es auszugestalten und zu bewältigen gilt. Erwerbsarbeitszeit, Familienzeit, Freizeit und sonstige Zeit sollten durch Flexibilisierung der Erwerbsarbeitsphasen über die gesamte Lebensspanne in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden. Flexibilisierung durch Sabbaticals sowie durch Reduzierungen bzw. Verlängerungen von Erwerbsarbeitszeit in bestimmten Phasen mit Hilfe von Lebensarbeitszeitkonten wurden als Möglichkeiten diskutiert, um in unterschiedlichen Phasen des Lebenslaufs Zeiten für Beziehungen und Familienarbeit zu schaffen.

Alternsgerechte zeitliche Gestaltungen des öffentlichen Raums

Stadt- und Regionalentwicklung, die eine sozial gemischte Stadt anstrebt, muss die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Lebensphasen im Blick haben und altersspezifische Bedingungen schaffen.

Bei der Gestaltung des öffentlichen Raums sollte Rücksicht darauf genommen werden, dass Menschen im höheren Alter langsamer werden. Mit zunehmendem Alter schränken sich Bewegungsradius und Mobilität ein und es wird mehr Zeit für die alltägliche Reproduktion gebraucht. Die Welt der älteren Menschen wird entschleunigt, während jedoch die Welt um sie herum im hohen Tempo weiterläuft. Die Geschwindigkeit von Rolltreppen, Kassenautomaten, Ampelphasen und Umsteigezeiten zwischen zwei Zügen ist an der Geschwindigkeit und Reaktionsschnelligkeit eines Mannes im mittleren Alter ausgerichtet. Im öffentlichen Raum sind die Abstände zwischen

Sitzmöglichkeiten, Toiletten und Möglichkeiten, ein Glas Wasser zu bekommen, für langsame Menschen oft sehr groß.

Demographischer Wandel erscheint regional unterschiedlich. In bestimmten Regionen und Stadtteilen kommt es zu Überalterung, wenn die Bevölkerung schrumpft. Es geht darum, einen strategischen Ansatz zu finden, um Wohnungsbestände, Wohnungsumfelder, Infrastruktur und Dienstleistungen auf die Bedürfnisse älterer Menschen abzustimmen, um Kommunen altersgerecht zu machen. Dieser müsste jedoch Teil sein eines umfassenden Konzepts zur Gestaltung eines menschengerechten Lebensraums, das alle im Nahraum zusammen lebenden Menschen einbezieht, also ebenso wie die Alten auch Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderungen. Elemente eines solchen umfassenden Konzepts könnten sein: die Stadt der kurzen Wege (Multifunktionalität), ein dichtes Netz des öffentlichen Personennahverkehrs (Mobilität), Barrierefreiheit (Zugänglichkeit), eine wohnungsnahe soziale und kulturelle Infrastruktur sowie nachbarschaftliche Netze (Integration, Aktivitäten und Kontakte), die Ermöglichung von Ruhe und Langsamkeit sowie die Schaffung von Rückzugsmöglichkeiten.

Förderung intergenerationaler Zusammenarbeit

Generationsübergreifendes Miteinander und wechselseitige Hilfeverhältnisse liegen im Interesse aller Beteiligten, soziale Beziehungen und Verantwortlichkeit füreinander werden so gestiftet und gefestigt. Viele ältere Menschen verfügen über Kompetenzen und Wissen, die wert sind, weitergegeben zu werden. Es gibt bereits unterschiedliche Modelle dafür, wie z. B. Wunschgroßeltern, „Lesepaten“ (Vorlesen in der Schule), Patenschaften zwischen Älteren und Kindern zu bestimmten Themen in Schule und Freizeit sowie Mehrgenerationenhäuser. In zeitpolitischer Perspektive bedeutsam sind die zeitliche Entlastung für die Jüngeren und das Eröffnen von Zeitgestaltungsmöglichkeiten für die Älteren.

Christine Meyer und Nils Weichert

Open space „Mit Zeit umgehen lernen“

Die Gruppe beschäftigte sich mit der Bedeutung und den Bedingungen des Lernens, wie die eigene Zeit sinnvoll zu nutzen, intensiv zu erfahren und die Zeiträume dafür selbstverantwortlich zu bestimmen seien. Das Ergebnis sind zwei zeitpolitische Forderungen zum Lernen von mehr Zeitsouveränität.

Horst Schaub wies zunächst aus der Perspektive der Entwicklungspsychologie auf die früh beginnende Internalisierung der Zeitordnung in der Schule hin und stellte die schulischen Lerninhalte in den Vordergrund. Der strenge 45-Minuten-Takt begrenze die Lernmöglichkeiten und schränke vor allem die Gelegenheit zum eigenverantwortlichen Umgang mit Zeit

und die individuelle Zeitsouveränität ein. Der Lehrplan selbst solle sich stärker an natürlichen Entwicklungsprozessen, Rhythmen und Zyklen sowie der globalen Evolution orientieren, um das Verständnis für Zeit nicht auf die gesellschaftlichen Taktgeber wie Uhrzeit und Kalender zu beschränken.

Diese Erweiterung sei von großer Bedeutung, argumentierte auch *Annett Herrmann*, die vor allem das Bewusstsein für Zeit und die Akzeptanz der Zeitenvielfalt hervorhob. Die Reflexion der Zeitstrukturen und die Imagination von alternativen Zeitkonzepten spiele daher beim Lernen des Umgangs mit Zeit eine zentrale Rolle. Das Wechselspiel von System- und Individualzeit sowie die Entwicklung einer Vorstellung von

Zeit durch Retro- und Prospektion aus dem Jetzt heraus erfordere eine hohe Syntheseleistung von den Menschen. Lernprozesse, die Zeiterfahrung ermöglichen, förderten die Fähigkeit zur Synchronisation von Eigenzeiten mit den Zeiten der Umwelt – ein Schritt in Richtung Zeitsouveränität.

Andreas Gamper unterstrich besonders die Wichtigkeit der zeitlichen Selbstwahrnehmung in Beruf und Freizeit, wie z. B. in Erholungs- oder Aktivitätsphasen sowie unter Stresseinwirkung. Emotionalität und Zeit ließen sich beispielsweise in der „Kraft der Gegenwart“ oder in der Achtsamkeit erfassen. Zeitlernen bedeute dann, die Zeit in ihrer qualitativen und quantitativen Dimension begreifen und den individuellen Umgang mit ihr situationsgerecht gestalten zu können. Zeitpolitik werde in diesem Zusammenhang ein wichtiges Instrument, wenn sie die individuelle Entfaltung begünstige und die eigenen Zeiträume schütze. Die Alltagsrelevanz dieses Aspekts zeigt sich in der nach wie vor eingeschränkten Akzeptanz von beruflichen Auszeiten – sozialer Druck erschwert noch immer das „Zeitnehmen“ der Arbeitnehmer und auch das „Zeitlassen“ der Arbeitgeber.

Auf die Praxisrelevanz und Nähe der Zeitpolitik zum tatsächlichen Geschehen machte schließlich auch *Uwe Becker* aufmerksam. Denn bei allen Wunschvorstellungen sehe die Realität doch anders aus: Das „träge System“ der Bildungspolitik und der schulischen Strukturen liefen einer zeitpolitischen Intervention fast diametral entgegen. Zeitpolitik müsste sich daher auch auf die Schuladministration ausweiten und egalitäre gesellschaftliche Strukturen schaffen, damit eine „neue Zeitqualität durch veränderte Räume“ entstehen könnte. Die Interdisziplinarität der Zeitpolitik ließe aber eine

„isolierte Betrachtung“ obsolet erscheinen und erfordere Kooperation zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren und Politikfeldern. Ein einseitiger Versuch, den gesellschaftlichen Umgang mit Zeit zu verändern, erscheine daher nicht besonders erfolgversprechend.

Den Umgang mit Zeit als zeitpolitisches Lernfeld zu betrachten, wie *Michael Görtler* resümierte, bedeute, zwei Ebenen zu unterscheiden: die Strukturen des Lernens und seine Inhalte. Wichtig sei es zum einen, über Zeiträume verfügen zu können, um selbstbestimmt und selbstverantwortlich lernen zu können. Die Gegenstände des Lernens müssten zur Reflexion und Erfahrung von Zeit und Zeiten anregen und eine Perspektive eröffnen, um auch alternative Zeitkonzepte zu denken und für diese einzustehen. Ein ganzheitlicher Ansatz, der die kognitive und affektive Dimension sowie die Lernbiografie des Menschen mit einbezieht, erscheine daher aus zeitpolitischer Perspektive sinnvoll. In Konsequenz habe Zeitpolitik zwei Aufgaben zu bewältigen:

1. Die Einwirkung auf bildungspolitische und schuladministrative Strukturen zur Schaffung von Zeiträumen als Voraussetzungen für Zeitsouveränität sowie
2. die Förderung der individuellen Fähigkeiten zum Zeitlernen und des Bewusstseins für Zeit anhand geeigneter Inhalte.

Auf diese Weise bestehe die Gelegenheit, das Lernen, mit Zeit umzugehen, zu fördern, die Sensibilität für Zeiten und das Verständnis für Zeitenvielfalt zu erhöhen, um die Zeitsouveränität in „kleinen“, aber nachhaltigen Schritten zu stärken.

Michael Görtler

Open space „Ist Zeitsparen möglich?“

Mein Vorschlag kam spontan und demnach war das Thema ein gänzlich unvorbereitetes. Begonnen wurde mit der Frage, wo Zeitsparen überall eine Rolle spielt. Die TeilnehmerInnen definierten zunächst Zeitsparen: *Es bedeute, Arbeit einzusparen*, Aufwand zu verringern, schneller zu operieren, aber auch einen Plan zu verwerfen und dadurch für bestimmte Zeiträume Freiheiten zu schaffen und für diese neu entscheiden zu müssen/zu können, wie man die gewonnene Zeit nutzt. Auf die infinitesimale Verwendungslogik der Zeit wurde hingewiesen: Das, was an Zeit gespart wird, werde neuem Nutzen unterworfen und in Zeitplanung eingebaut. Durch Zeitsparen sei es auch möglich, zu beschleunigen, um dadurch entschleunigte Zeit zu gewinnen. Beispielsweise schneller zu arbeiten, um sich seine Mittagspause zu verlängern. *Das Zeitsparen durch Technik wurde in der Diskussion als ambivalent herausgestellt*: so kann gerade durch die erhöhte Effizienz von technischen Hilfsmitteln ein zeitlicher Mehrauf-

wand entstehen. Als Beispiel hierfür wurde die Flut an Emails genannt, deren Informationsgehalt insgesamt weniger zu betragen scheine als der von einer Handvoll Briefen.

Zusammengefasst: Es gebe zwei Seiten des Zeitsparens: das Zeitsparen, um mehr zu tun, und das Zeitsparen, um weniger zu tun. Eben hier sei die Selbstgenügsamkeit von Bedeutung. Wenn Zeitsparen nichts anderes ist, als Freiräume zu schaffen für etwas, dann müsse der Wert dieses „Etwas“ bedacht sein, um den eigentlichen Nutzen *oder auch Sinn* des Zeitsparens überhaupt zu ermitteln.

Als nächstes kam zur Sprache, dass ein dem gesellschaftlichen System innewohnender Zwang, ein Systemimperativ, zum Zeitsparen existiere: Die „Zeitsparer-Mentalität“, die viele Menschen praktizieren, lässt sich auf die durchmarktete Wettbewerbsgesellschaft zurückführen, in der zeitlicher Vorsprung zu einem Wettbewerbsvorteil führt. Ein unreflektierter Automatismus des Zeitsparens habe sich ausgebreitet.

Denn der Umgang mit Zeit verlange eine psychosoziale Kompetenz, die es zu erlernen gilt, aber deren Erlernung durch den *vorherrschenden gesellschaftlichen Usus verhindert wird*.

Die Frage „Kann Zeitsparen gut tun?“ wurde auf die Situation von Kindern gelenkt. In der Erziehung von Kindern und Jugendlichen gebe es einen Trend, die junge Generation so schnell als möglich für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Zu-

dem führe Existenzangst, die Eltern für die Zukunft ihrer Kinder entwickelten, zu einer zeitlichen Überforderung des Nachwuchses, obwohl Eltern angesichts der prognostizierten demographischen Situation doch eigentlich auf ein gemächlicheres Tempo herunterschalten könnten. Hier tritt die Notwendigkeit von Zeitpolitik ganz klar zu Tage.

Majka Doms

Open space „Zufriedene Zeitstrategielese?

Gibt es (wirklich) Personengruppen, für die die Zeitpolitik nichts tun kann?“

Im Rahmen meiner im Jahr 2009 erschienenen Dissertation¹ ermittelte ich auf empirischem Weg, und zwar über die Auswertung leitfadengestützter Interviews, vier Typen des Zeiterlebens und Zeithandelns, die deutlich unterschiedliche Grade der uns Zeitforscherinnen und Zeitforschern so präsenten Zeitproblematik aufweisen:

Vom *reflektierenden Zeitgestressten* über den *egozentrischen Zeitsensiblen* und den *zufriedenen Zeitstrategieleser* bis zum *robusten Zeitpragmatiker* nimmt der – in den bis zu eineinhalbstündigen Interviews kommunizierte – Grad der empfundenen Beschleunigung und Getriebenheit ab. Der *Typus des reflektierenden Zeitgestressten* bestätigt am ehesten die insbesondere von Hartmut Rosa vertretene These der Beschleunigung des empfundenen Lebenstempos; die drei nachfolgenden Zeittypen erleben das „Zeitproblem“ in absteigendem Maß und haben – mehr oder weniger bewusst – Formen des Umgangs damit (Coping) entwickelt, wobei der *Typus des robusten Zeitpragmatikers* die höchste Souveränität im Umgang mit Zeit als limitierter Ressource aufweist.

Für uns Zeitpolitiker dürfte der *Typus des zufriedenen Zeitstrategielesers* von besonderem Interesse sein, denn er ist – trotz Verzichts auf Reflexion über die Zeit – höchst zufrieden, und zwar mit sich und seiner Zeit. Vor diesem Hintergrund lautete die Ausgangsfrage für die Diskussion, ob es (wirklich) Personengruppen gibt, für die die Zeitpolitik nichts tun kann. Im „Open Space“ ging es zunächst – durchaus naheliegend – um methodische Fragen zum Forschungsprojekt, wie etwa die

Frage nach der Konstruktion der vier Zeittypen, oder ob es nicht noch weitere Zeittypen geben könnte (ja, das ist möglich). Sodann kam die höchst interessante Frage nach dem Unterschied zwischen bzw. der Trennung von „Zeitwissenschaft“ und Zeitpolitik auf: Wo endet Wissenschaft, wo beginnt Politik – und wie normativ-gestaltend darf (soll?) Zeitpolitik sein? Welches sind Aufgaben der Zeitpolitik (wiederum im Kontrast zur »Zeitwissenschaft«)?

In beiden überaus angeregt diskutierenden Gruppen erreichten wir folgende konsensuelle Grundhaltung: Eine wesentliche Aufgabe der Zeitpolitik besteht in der Sensibilisierung der Menschen für »Zeitthematisches« – auch und gerade jener, die in zeitlicher Hinsicht bislang (vielleicht) von Zeit unbekümmert durchs Leben gehen. Eine diesbezüglich potentiell wachüttelnde Frage könnte etwa lauten: *Wem habe ich es zu verdanken, dass ich keine nennenswerten Zeitprobleme habe?*

Konkret kam uns die Idee einer Zeitsensibilisierungskampagne, welche sich beispielsweise über eine lesenswerte Rubrik in Lokalzeitungen realisieren ließe. Ein Augenöffner, warum vieles im Leben erstaunlich glatt läuft (es gibt zu jeder Tages- und Nachtzeit Menschen, die arbeiten), und warum wir sonntags vielleicht keine frischen Brötchen bekommen (auch der Bäcker braucht mal Ruhe).

Nadine Schöneck-Voß

1 Nadine M. Schöneck (2009): Zeiterleben und Zeithandeln. Eine methodenintegrative Studie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

www.zeitpolitik.de – Die Webseite der DGfZP

Schauen Sie doch mal herein!

Sie finden dort unter anderem:

die Termine der nächsten Veranstaltungen,

Informationen über die bisherigen Jahrestagungen,

alle Ausgaben des Zeitpolitischen Magazins,

Texte zur Zeitpolitik zum Download,

eine Liste der zeitpolitisch relevanten Veröffentlichungen der Mitglieder und das Zeitpolitische Prisma.

Who Is Who? Mitglieder der DGfZP stellen sich vor

Das Zeitpolitische Magazin möchte dazu beitragen, die persönliche Vernetzung und die inhaltliche Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der DGfZP zu stärken. An dieser Stelle bieten wir daher die Gelegenheit für Personen und Institutionen, die Mitglied in der DGfZP sind, sich in Form von Kurzportraits den Leserinnen und Lesern vorzustellen.



Annett Herrmann

Ich habe an der Universität Münster Soziologie, Politik und Erziehungswissenschaften studiert und promoviert. Dort arbeitete ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Forschungsprojekten. Seit 2006 bin ich

Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Derzeit bin ich beschäftigt als Referentin für die Aus-, Fort- und Weiterbildung in einem Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege, der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe. Zu meinen wissenschaftlichen Schwerpunkten zählen Zeit- und Diversityforschung, Bildungstheorie, Arbeitsmarktpolitik, soziale Ungleichheitsforschung sowie Umwelt- und Mobilitätsforschung.

Aus meiner Dissertation („Geordnete Zeiten? Grundlagen einer integrativen Zeittheorie“, Münster, 2009. Siehe ZpM 15, S. 23) folgt mein Verständnis von und mein Engagement für Zeitpolitik:

Zeit und Raum sind derart integrale Bestandteile unseres Lebens, dass gewöhnlich nicht weiter über sie nachgedacht wird.

Die Vorstellung des Starren, immer gleich Laufenden haftet dabei der Zeit an. Diese Starrheit entspricht der Zeitabstraktion, die auf Uhren abgebildet wird. Doch nicht die Uhrenzeit sollte als Voraussetzung einer Zeitpolitik verwandt werden, sondern vielmehr die Einsicht, dass es mehrere Zeitperspektiven gibt. Wegen deren Ungleichheit stellt sich die Frage nach Zeitgerechtigkeit und Zeit(um)verteilung, wenn Zeitwohlstand angestrebt werden soll. Zeitwohlstand unterstellt dabei einerseits ein allgemeines Äquivalent für je unterschiedliche konkrete Zeitgebräuche – dieses Äquivalent ist die abstrakte Zeit. Zeitwohlstand unterstellt dabei andererseits Übergänge zwischen verschiedenen Zeitverhältnissen: nämlich eine temporale Multiperspektivität und die Kompetenz zu einer Zeitgestaltung, die die verschiedenen Zeitperspektiven verknüpft. Demnach kann sich Zeitpolitik nicht auf das Feld der Uhrenzeit beschränken, sondern sollte das Partikulare der Uhrenzeit kritisieren, indem sie auf die Multiperspektivität der Zeit fokussiert. Konkret kann das zum Beispiel bedeuten, dass den Aktivierungstechniken eines flexiblen Arbeitsmarktes, die angeblich auf „Authentizität“, „Flexibilität“ und „Emanzipation“ bauen, ein zu realisierender Entwurf selbstbestimmter Zeiten und selbstbestimmten Lebens entgegensustellen ist.

Annett Herrmann



Nils Weichert

Mein Forschungsgebiet ist die politische Theorie. Dort wird der Wandel von Zeitstrukturen zwar vielfältig beschrieben, aber eine eingehende Analyse der möglichen Auswirkungen

auf Demokratie oder legitime demokratische Herrschaft fehlt. Zeitprobleme existieren in der Politikwissenschaft kaum, und während in der Soziologie oder Philosophie die Literatur dazu regelrecht boomt, findet sich in meinem Fachgebiet kaum eine Untersuchung zum Thema. Grund genug, sich ausführlicher mit der Materie auseinanderzusetzen. Im Januar wird das Resultat meiner Bemühungen als Buch unter dem

Titel „Zeitpolitik“ erscheinen. Zielstellung war es, die Unübersichtlichkeit des zeitpolitischen Feldes zu strukturieren und einen generellen Überblick über zwei Themen zu liefern: spätmoderne Zeitkonfliktlagen und zeitpolitische Gestaltungsmöglichkeiten.

Daneben gilt mein Interesse vor allem sozialwissenschaftlichen Zukunftsfragen und der Entwicklung und Erprobung unterschiedlicher Ansätze zur nachhaltigen Lösung von Gesellschaftsproblemen. Aus diesem Grund gründete ich vor sechs Jahren zusammen mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Fachrichtungen das Institut für Partizipation und Chancengerechtigkeit (www.inpeos.de). Wir wollen jungen Forscherinnen und Forschern eine Plattform bieten und sie durch finanzielle und ideelle Förderung unterstützen. Alle Interessierten sind eingeladen, sich an unseren Projekten zu beteiligen oder eigene Vorstellungen einzubringen. Wichtig ist die Idee. Die Wege zu ihrer Verwirklichung finden wir gemeinsam.

Nils Weichert



Aufruf zur Gründung eines Netzwerk „Zeitforschung“ der DGfZP

Wer will & was soll ein Netzwerk „Zeitforschung“?

In der DGfZP versammeln sich unter anderem Forscherinnen und Forscher unterschiedlicher Fächer, die sich über das Thema Zeit und die Sensibilität für zeitpolitischen Handlungsbedarf miteinander verbunden fühlen. Ein Netzwerk „Zeitforschung“ könnte für diese Gelegenheit bieten, fachlich breit gestreute Rückmeldungen von thematisch sehr nah arbeitenden Kolleginnen und Kollegen zu bekommen. In fachinternen Vereinigungen und Kolloquien können die „Peers“ zwar methodisch weiterhelfen, aber ihnen muss es häufig an inhaltlicher Tiefe fehlen, weil sie selbst mit anderen Themen beschäftigt sind. Deshalb gibt es eine Vielzahl interdisziplinärer, an einem bestimmten Gegenstand orientierter Netzwerke.

Ein solches könnte auch das Netzwerk „Zeitforschung“ sein, für das erste Ideen bei der letzten Jahrestagung aufkamen und welches eine Gruppe von Nachwuchsforschern nun initiieren möchte. Hier könnte z. B. die Juristin dem Soziologen sagen, wo es bei den Schlussfolgerungen, die er aus seiner Forschung für die Politik zieht, ganz offenbare Probleme gäbe. Vielleicht hat der Sozialpsychologe für die Politikwissenschaftlerin einen heißen gruppenpsychologischen Tipp, den diese in ihrer

Arbeit noch gar nicht bedacht hatte? Im Netzwerk könnten Forschungsvorhaben noch vor Beginn vorgestellt und kritische Punkte diskutiert werden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich einer Vereinigung mit politischem Ziel anschließen, sind vielleicht auch häufig solche, denen es wichtig ist, ihre Forschung handlungsrelevant zu machen und somit solche, denen es wichtig ist, Erkenntnisse und Ideen anderer Disziplinen in ihre Arbeit zu integrieren. Ein weiteres Ziel des Netzwerkes könnte sein, jüngere Forschende an dem Wissen und der Erfahrung älterer Forscher teilhaben zu lassen.

Um nicht an den Interessen potentieller Netzwerker vorbei zu handeln, wurde eine kurze Umfrage entworfen, die auch ergeben soll, was ein solches Netzwerk leisten müsste, um die Interessierten zu Engagierten zu machen. Begeistert? Neugierig? Skeptisch? Wir bitten alle darum, an dieser kurzen Umfrage teilzunehmen! Das Formular finden Sie unter www.zeitpolitik.de/aktivitaeten.html#zeitforschung.

Nils Weichert, Vanita Matta, Michael Görtler

Neue Literatur

Neue Veröffentlichungen von Mitgliedern

Bitte senden Sie Informationen über Ihre Veröffentlichungen an helga.zeiher@t-online.de



Dietrich Henckel, Kester von Kuczkowski, Petra Lau, Elke Pahl-Weber, Florian Stellmacher:

Planen – Bauen – Umwelt: Ein Handbuch

2010

VS Verlag

601 Seiten

Das Verhältnis von natürlicher, gebauter und gestalteter Umwelt ist für die Zukunft unserer Lebensräume von zentraler Bedeutung. Um dieses Verhältnis und seine Veränderung sowie die Folgen für die Entwicklung der Lebensräume beurteilen zu können, sind Kenntnisse der Rahmenbedingungen, Konzepte und Aktivitäten unverzichtbar. Dieser Anspruch gilt

insbesondere für alle räumlich planenden und gestaltenden sowie die bauenden Professionen. Um einen qualifizierten Einstieg in das breite Spektrum des Planens, Bauens und der Umwelt zu bieten, werden in diesem Handbuch zentrale Begriffe erläutert.

(Verlagstext)

Beiträge von DGfZP-Mitgliedern in Sammelbänden und Zeitschriften

Geißler, Karlheinz:

„Nicht die Zeit rennt, sondern wir rennen“.

Interview in: DER SPIEGEL WISSEN:

Mehr Zeit. Vom richtigen Umgang mit einem kostbaren Gut.

Nr. 4, 2010.

Heuwinkel, Ludwig:

Zeitstrukturen, Zeitfolgen, Zeithandeln. Literaturbericht.

In: Sozialwissenschaftliche Literaturrundschau 60

(Verlag neue praxis, Lahnstein), 33. Jg., H.1/10, S. 5 - 24.

Jurczyk, Karin:

Neue Familienpolitik und Geschlechterverhältnisse.

Sozialpolitische Dimensionen als Leerstelle?

In: Böllert, Karin/Oelkers, Nina (Hrsg.) (2010): Frauenpolitik in Familienhand?

Neue Verhältnisse in Konkurrenz, Autonomie oder Kooperation. VS Verlag, Wiesbaden.

Jurczyk, Karin:

Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie.

Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt.

In: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2010):

Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Hans Böckler Stiftung: edition sigma, Berlin

Empfehlenswerte Neuerscheinungen anderer Autoren

greenpeace magazin:

slow, slow,slow.

Ausgabe 1.11

DER SPIEGEL WISSEN:

Mehr Zeit. Vom richtigen Umgang mit einem kostbaren Gut.

Nr. 4, 2010.

Viktor Mayer-Schönberger

Delete.

Die Tugend des Vergessens

2010

Berlin: Berlin University Verlag

264 Seiten

Das digitale Zeitalter ist eines der perfekten Erinnerung: niemals zuvor haben wir so viele Erinnerungen sammeln können wie heute. Immer größer und billiger werdende Speichermedien, neue Methoden zur Erschließung der Informationen und der Zugriff auf Daten aus aller Welt über das Netz machen dies möglich.

Welche Folgen hat diese Entwicklung? Wird nur noch das als wahr gelten, was die Form digitaler Daten annimmt? Oder werden wir für das, was dauert, für Verträge und sprachliche Kunstwerke, auf Dauer beim Papier bleiben? Ist das Vergessen nicht ein exzellenter und bewährter Mechanismus zum Gewichten

von Informationen? Beeinträchtigt das permanente Erinnern nicht unser Urteils- und Entscheidungsvermögen und damit unsere Entwicklungsmöglichkeit? Sind aus ihrem Kontext gerissene Informationen anfälliger für Manipulationen?

Mayer-Schönberger öffnet uns die Augen für die Gefahren der ewigen digitalen Erinnerung und zeigt die wichtige Rolle auf, die das Vergessen in unserer Geschichte gespielt hat. Er plädiert für eine genial einfache Lösung: Dateidaten mit einem Verfallsdatum auszustatten, damit das Gedächtnis der Menschheit nicht unter der Datenflut zusammenbricht.

(Verlagstext)

Brigitte Steger

Inemuri.

Wie die Japaner schlafen und was wir von ihnen lernen können

2007

Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

240 Seiten

Rezension: Japaner neigen zum kurzzeitigen Tagesschlaf in der Öffentlichkeit, zum *Inemuri*. Inemuri bedeutet so viel wie „schlafend anwesend sein“. Man schläft, während man gleichzeitig offiziell etwas anderes tut. Inemuri wird in den vielfältigsten Situationen, im Zug, in Restaurants, in Konzerten, im Schulunterricht oder in Sitzungen, praktiziert.

Brigitte Steger beschreibt in dem interessanten Buch diese Form des japanischen Schlafes und wie sich Schlafsitzen und Schlafenszeiten in Japan und ihre Veränderungen mit der Modernisierung und Verwestlichung des Landes entwickelt haben. Vor der Modernisierung Japans existierte das sogenannte Temporalstundensystem, in dem die Dauer der Stunden an den Sonnentag angepasst waren. Im Sommer waren die Tagesstunden länger als die Nachtstunden, im Winter umgekehrt. Zeit war eine eher flexible Angelegenheit, was auch die Schlafenszeiten bestimmte; Schlaf war eher dem Rhythmus der Natur angepasst. Inemuri, so zeigt die Autorin, ist kein Phänomen der Gegenwart, sondern war bereits in der Vormoderne eine gängige Praxis der Japaner. Ende des 19. Jahrhunderts, mit der Öffnung Japans für westliche Handelsbeziehungen, wurde der gregorianische Kalender eingeführt, mit dem sich Zeit und das Verständnis von Zeit im Alltagsleben der Japaner grundlegend veränderte. Pünktlichkeit wurde eine Tugend und die Vorstellung von objektiver, exakt linear messbarer Zeit, die effizient ökonomisch bewirtschaftet werden muss, setzte sich durch. Das zog auch Ände-

rungen in den Schlafenszeiten nach sich. Insbesondere in der Industrie entwickelte sich die Auffassung, dass möglichst effizient geschlafen werden sollte, um für neue Leistungen in der Arbeit fit zu werden. Japaner verbrauchen im Durchschnitt die wenigste Zeit für den nächtlichen Schlaf im Vergleich zu Menschen in anderen Ländern der Erde.

Brigitte Steger zeigt, dass Schlafenszeiten und Schlafsitzen kulturellen Einflüssen unterliegen. Sie unterscheidet drei Organisationsformen des Schlafens: die Monoschlafkulturen, die Siesta-Kulturen und die Nickerchen-Kulturen. Zur letzteren gehören die Japaner, die einen kurzen Tagesschlaf zu beliebigen Zeiten und fast überall in der Öffentlichkeit praktizieren.

Für lange Arbeitszeiten und fleißige Erwerbstätige ist Japan bekannt. Einst wurde die wenige Freizeit eher passiv mit Herumliegen und Faulenzen verbracht. Dies änderte sich grundlegend seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts, als die japanische Regierung begann, aktives Freizeitverhalten zu fördern. Viel mehr Zeit wurde mit Freizeitaktivitäten verbracht und die Schlafenszeiten reduzierten sich, wie die Autorin an Zahlen deutlich macht. Fast gleichzeitig ist häufiger von „karoshi“ die Rede, dem Tod durch Überarbeitung, bei dem Schlafmangel ein wesentlicher Faktor ist.

Inemuri ist eine effektive Kurzschlafmethode am Tag, die sehr positiv gesehen wird, da so der als unproduktiv angesehene nächtliche Schlaf verkürzt

werden kann. Die Autorin zitiert an dieser Stelle verschiedene japanische Autoren, u. a. von Schlafratgebern, die die Fähigkeit zum Inemuri als Lösung zum Ausgleich nächtlichen Schlafmangels in der 24-Stunden-Gesellschaft sehen, in der Arbeitskräfte sich flexibel den globalisierten Produktions- und Wirtschaftsprozessen anzupassen haben und in der Menschen sowieso nichts anderes übrig bleibe, wenn sie in einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft erfolgreich bestehen wollen.

Das Buch kann dazu anregen, Kurzschlafmethoden, die nicht nur in Japan propagiert werden, kritisch zu hinterfragen, was die Autorin aber nur implizit tut. Ob eine Reduzierung des Nachtschlafs gesellschaftliche Zeitprobleme lösen kann, ist zweifellos fraglich. Die chronobiologische Forschung hat längst gezeigt, wie notwendig der nächtliche Schlaf und eine ausreichende Schlafdauer in der Nacht sind. Weiterhin erscheint fraglich, ob sich kulturell unterschiedliche Schlafgewohnheiten einfach auf andere Kulturen übertragen lassen. Ein Nickerchen am Tag, egal ob als institutionalisierter Mittagsschlaf wie die Siesta oder als Kurzschlaf zu beliebiger Zeit, wie Inemuri oder power nap, darf nicht einseitig von Zielen der Leistungssteigerung in der Wirtschaftswelt bestimmt und weitgehend zu Lasten nächtlicher Schlafenszeiten praktiziert werden. Dennoch kann man durchaus der Einladung der Autorin zum Ausprobieren von Inemuri, die sie zum Abschluss dieses Buches an den Leser richtet, folgen.

Elke Großer

Ebbighausen, Rodion

Das Warten.

Ein phänomenologisches Essay

2010

Würzburg: Verlag Königshausen & Neumann,
78 Seiten

Rezension: Der Autor unterscheidet drei Modi des Wartens: die Langeweile, die Furcht und die Sehnsucht. Verdeutlicht werden diese drei Varianten des Wartens anhand von drei literarischen Stücken. In Becketts „Warten auf Godot“ wird die Langeweile als der am weitesten verbreitete Modus des Wartens aufgezeigt; Warten sei hier Ausdruck für die Absurdität der menschlichen Existenz. Der mit dem Warten verbundene Modus der Furcht wird anhand von Kafkas „Prozess“ demonstriert. Josef K. ist unsicher und wartet ab, er nimmt das Leben als fremdbestimmt wahr, ohne die Regie über sein Handeln selbst in die Hand zu nehmen. Die Furcht verhindert, dass die Zukunft mit Zuversicht oder Leidenschaft erwartet wird. In der Odyssee, so der gerade promovierte Philosoph Ebbighausen, wird die Sehnsucht der Rückkehr beschrieben: zwanzig Jahre wird Penelope von der Ungewissheit über den Verbleib ihres Mannes gequält. Ihr ist sowohl die Lan-

geweile als auch die abstrakte Furcht fremd, sie wartet aus Überzeugung und erhofft sich die Erwidern ihrer Liebe. In seinem Resümee zu den drei Modi des Wartens stellt der Autor fest, dass Furcht und Sehnsucht die Tendenz haben, sich abzunutzen, sie führen zu einer seelischen Ermüdung, die zuletzt in Gleichgültigkeit oder Resignation übergeht. „Die Langeweile ist der Endpunkt. Sie unterscheidet sich von der Sehnsucht und der Angst, denn ihr fehlt jegliche Dynamik.“ (S. 44) Auf einer reflektierten Stufe, in der sich das Ich durch Selbstreflexion seiner selbst bewusst werde, erkennt es die Leere des Wartens. Das Ich kann mit seiner Zeit nichts anfangen und fühlt seine Fremdbestimmtheit. Und das Ich erkennt während des Wartens, dass es in der leeren Zeit gefangen ist. „Im Warten wird der Freigiebigste geizig, denn die Verschwendung der eigenen Zeit an die Leere ist ein Skandal.“ (S. 53)

Das Individuum kann nun drei Haltun-

gen zum Leben wählen. Auch wenn die Welt, so Ebbighausen mit Verweis auf Sartre, in die der Mensch geworfen ist, sich seiner Wahl entzieht, bietet die Entscheidung für eine bestimmte Haltung zum Leben eine selbstbestimmte Handlungsmöglichkeit. Dem Modus der Langeweile wird als Lebenshaltung die Resignation zugeordnet. Die Verzweiflung entspricht dem Modus der Furcht und die Sehnsucht schließlich findet nach Ebbighausen ihr Pendant in der Leidenschaft. Die Antwort auf die abschließende Frage nach dem gelingenden Leben lautet: Es kommt nicht darauf an, worauf wir warten, sondern darauf, wie wir warten.

Der sehr lesenswerte Essay fordert zu einem Nachdenken über einen bewussten Umgang mit Zeit bzw. dem Warten heraus. Die zahlreichen literarischen und philosophischen Bezüge eröffnen unter der Zeitperspektive neue Sichtweisen und Interpretationsmöglichkeiten zu bekannten Schriftstellern und Denkern.

Ludwig Heuwinkel

David Rooney

Ruth Beville. The Greenwich Time Lady

2008

London: National Maritime Museum
192 Seiten

WHAT TIME IS IT? We are surrounded by accurate time. We can hear time signals on the radio or look at automatically-corrected kitchen clocks. Our home computers are synchronized by the internet or we can pick up the telephone and call the speaking clock. But how did people check the time before all this existed?

Ruth Beville: the Greenwich Time Lady tells the tale of how Greenwich Mean Time was distributed around London. From 1836 until 1940, the Beville family sold time by carrying an eighteenth-century pocket watch called 'Arnold' round their subscribers in central London.

Drawing on original sources, including personal correspondence, official papers, newspapers reports and eye-witness

accounts, David Rooney has uncovered the fascinating truth behind what previous historians dismissed as a service 'maintained more as a tradition than out of necessity'. Quite the reverse, Rooney argues. John, Maria and Ruth Beville operated a service that was much in demand and, for many users, the best option available. Ruth's story is interwoven with a colourful cast of characters, from millionaires and murderers to the Girl with the Golden Voice. There are scientists, telephonists, terrorists and horologists, poets and paupers, bombers and bell ringers. In this thoughtful, richly detailed and spirited book, David Rooney reveals the human facts behind the remorseless tick of the clock.

(Verlagstext)

ZeitSchrift

herausgegeben von Karl-Hermann Böker

Die aktuelle Ausgabe (Nr. 27) der Internet-Zeitschrift zu Themen der Arbeitszeit befaßt sich mit Schichtarbeit und Schichtplan-Modellierungs- und Bewertungs-Software:

„Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Schicht- und Nachtarbeit“ müssen laut Arbeitszeitgesetz berücksichtigt werden. Die Empfehlungen der Wissenschaftler werden mit aktueller Kommentierung vorgestellt. Die Zeit-

Schrift hat jedoch die Empfehlung zur ‚Vorwärts-Rotation‘ hinterfragt und intensiv recherchiert. Ergebnis: So ‚gesichert‘ sind die Forschungsergebnisse keinesfalls! Wir veröffentlichen die ‚Forschungsreise‘ und die niederschmetternden Ergebnisse.“

Die ZeitSchrift ist kostenfrei zu abonnieren:
www.tempi.de und www.die-zeit-schrift.de.

Sie sind noch nicht Mitglied der DGfZP?

So können Sie es werden:

Bitte schicken Sie Ihre Anmeldung per Post an die Geschäftsstelle der DGfZP.

Der jährliche Mitgliedsbeitrag beträgt 75,00 €, ermäßigt 40,00 €.

Er ist zu überweisen auf das Konto:

Zeitpolitik e.V., 533 048 105, bei der Postbank Berlin, BLZ 100 100 10.



Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik

Hiermit beantrage ich die Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V.

NAME _____

STRASSE UND HAUSNUMMER _____

POSTLEITZAHL UND ORT _____

TELEFON _____

FAX _____

E-MAIL _____

DATUM UND UNTERSCHRIFT _____

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik Gemeinnütziger e.V.

Geschäftsführender Vorstand:

Prof. Dr. Ulrich Mückenberger, Hamburg
Dr. Jürgen P. Rinderspacher, Hannover
Prof. Dr. Dietrich Henckel, Berlin
Dr. Helga Zeiher, Berlin

Beratender Vorstand:

Dr. Uwe Becker, Düsseldorf
Prof. Dr. Christel Eckart, Kassel
Dr. Karin Jurczyk, München
Dr. Christiane Müller-Wichmann, Berlin
Dr. Nadine Schöneck-Voß, Bochum und Bremen
Dr. Ulrike Schraps, Berlin

Geschäftsstelle:

Prof. Dr. Dietrich Henckel
Technische Universität Berlin
Institut für Stadt- und Regionalplanung
FG Stadt- und Regionalökonomie
Hardenbergstraße 40a · 10623 Berlin
Tel.: 030 / 314 280 89
(Sekretariat Constanze Eichhorst)
Fax: 030 / 314 281 50
d.henckel@zeitpolitik.de

Kontoverbindung: Zeitpolitik e.V.
Postbank Berlin
Konto-Nr. 533 048 105
BLZ 100 100 10

www.zeitpolitik.de

Impressum

Das Zeitpolitische Magazin (ZpM) für die Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. und für Interessierte im Umfeld erscheint mehrmals im Jahr. Es wird von der DGfZP herausgegeben. Es ist kostenfrei und wird als PDF-Datei per eMail verschickt. Bestellung und Abbestellung bitte formlos an die Redaktion.

Verantwortlich für Inhalt (V.i.S.d.P. und gemäß § 10 Absatz 3 MDStV) und Redaktion dieser Ausgabe: Helga Zeiher.

Redaktion:

Dr. Helga Zeiher - helga.zeiher@t-online.de (Koordination)
Dr. Martina Heitkötter - mheitkoett@aol.com
Dr. Ellen Kirner - ellenkirner@web.de
Prof. Albert Mayr - timedesign@technet.it
Dr. Ulrike Schraps - schraps@tfh-berlin.de
Elke Großer - elke-grosser@t-online.de
Satz: Anna von Garnier - post@annavongarnier.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder. Das ZpM ist als Gesamtwerk urheberrechtlich geschützt. Das Copyright liegt bei der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V., das Urheberrecht namentlich gekennzeichnete Artikel liegt bei deren Verfasser/innen.

Das Zitieren aus dem ZpM sowie die Übernahme namentlich nicht gekennzeichnete Artikel ist gestattet, solange solche Inhalte keiner kommerziellen Nutzung dienen und die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. als Quelle genannt wird. Die Redaktion bittet um Zusendung eines Belegexemplars.

Das ZpM wird mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt; Links auf Webseiten von Dritten werden auf Funktionalität geprüft. Mit Urteil vom 12. Mai 1998, Aktenzeichen 312 O 85/98 „Haftung für Links“, hat das Landgericht Hamburg entschieden, dass man durch die Anbringung eines Links die Inhalte der verlinkten Webseite ggf. mit zu verantworten hat. Dementsprechend distanziert sich das ZpM ausdrücklich von allen Inhalten der Webseiten von Drittanbietern, auf die ein Link gelegt wird. Wir machen uns deren Inhalte nicht zu eigen.

Verletzungen von Urheberrechten, Markenrechten, Persönlichkeitsrechten oder Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht auf fremden Webseiten waren nicht augenscheinlich und sind der Redaktion eben so wenig bekannt wie eine dortige Erfüllung von Straftatbeständen.