

Arbeiten oder leben? Bemerkungen zur Ökonomie der Zeit im Neoliberalismus

Christian Berger und Maria Ziolkowski***

Zusammenfassung

In der Ökonomie der Zeit löst sich nach Marx alle Ökonomie auf. Dieser vagen Prämisse folgend, setzen wir uns in folgendem Beitrag mit den Ambivalenzen im Verhältnis von Arbeit und Zeit auseinander. Das neoliberale Spiel mit Freiheit und Zwang, Emanzipation und Unterwerfung steht, neben der sozialkritischen Diagnose einer Entgrenzung, Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit, im Zentrum unserer Auseinandersetzung. Auf die rezenten rechtlichen, ökonomischen und politischen Implikationen der Genealogie und Transformation der Arbeitszeit – und nicht zuletzt deren Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse – wollen wir theoretische und empirische Schlaglichter werfen, um aufzuzeigen, dass diese Transformation eine Form der Autonomie ins Werk setzt, die realiter Einschränkung und eine Zurichtung und Disziplinierung von Subjekten entsprechend neoliberalen Postulaten bedeutet.

Schlagwörter: Arbeit, Foucault, Neoliberalismus, Zeit, (De-)Regulierung

Work or live? Comments on the Economy of Time in Neoliberalism

Abstract

In Karl Marx's economy of time, the economy itself disintegrates. Following this vague premise, this article discusses the ambivalences relating work and time. In the center of our treatise, we place the neoliberal gamble with freedom and coercion, emancipation and submission as well as the sociocritical diagnose of proliferation, subjectivisation and flexibilisation of work. Furthermore, we will cast a light on the recent legal, economical and political implications of the genealogy and transformation of working time and their effects on gender structures. Providing theoretical and empirical examples, this article will come to the conclusion that this transformation sets up a form of autonomy which leads to a restriction for and disciplining of individuals according to neoliberal postulation.

Keywords: Labour, Foucault, Neoliberalism, Time, (De-)Regulation

* Christian Berger, ist ehrenamtlicher juristischer Mitarbeiter beim Klagsverband und studiert Rechtswissenschaften und Gender Studies an der Universität Wien sowie Sozioökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien. E-Mail: christian.berger@s.wu.ac.at.

** Maria Ziolkowski, arbeitet im Bankensektor, ist Volkswirtin und studiert Gender Studies an der Universität Wien. E-Mail: ziolkowski.maria@gmail.com.

1. Kämpfe um Zeit

„Gemeinschaftliche Produktion vorausgesetzt, bleibt die Zeitbestimmung natürlich wesentlich. Je weniger Zeit die Gesellschaft bedarf, um Weizen, Vieh etc. zu produzieren, desto mehr Zeit gewinnt sie zu anderer Produktion, materieller oder geistiger. Wie bei einem einzelnen Individuum hängt die Allseitigkeit ihrer Entwicklung, ihres Genusses und ihrer Tätigkeit von Zeitersparung ab. Ökonomie der Zeit, darin löst sich schließlich alle Ökonomie auf. Ebenso muss die Gesellschaft ihre Zeit zweckmäßig einteilen, um eine ihren Gesamtbedürfnissen gemäße Produktion zu erzielen.“ (MEW 42: 89)

Zeit ist Herrschaftssymbol und der einzige Besitz, der auf keine Weise ersetzt werden kann, wenn er einmal verloren ist (vgl. Levine 1998: 166). Für *Walter Benjamin* war sie „Medium des Zwanges“, denn „[i]n der Zeit ist man nur, was man ist und immer war. [...] Zeit gibt einem keinen Freiraum: sie stößt uns von hinten nach vorne, sie treibt uns durch den engen Trichter der Gegenwart in die Zukunft“, wie *Susan Sontag* (1990: 133) in ihrem Essay *Benjamins* schwieriges Verhältnis zur Zeit beschreibt.

Alles Handeln ist Handeln in der Zeit. Menschen werden in eine bestimmte soziale Zeit, in eine schnelle, intensive, schmerzvolle oder leere Zeit hineingeboren und lernen, verinnerlichen und gestalten deren Strukturen und Ordnung kollektiv, wenn auch nicht als Gleiche und Freie. In der Ökonomie der Zeit löst sich nach *Marx* alle Ökonomie auf. Neue und alte soziale Ungleichheiten erwachsen nicht zuletzt aus technologischen Ungleichzeitigkeiten, etwa an den Finanzmärkten; in der Beherrschung von Gleichzeitigkeit steckt eine Kontrolloption, aus der sich Abhängigkeiten und Differenzen ableiten lassen (vgl. Nowotny 1993: 11). Dadurch wird die Qualität von Zeit im Wesentlichen dominiert, die auch davon abhängig ist, ob Zeit privat oder öffentlich verbracht wird.

Durch die Verinnerlichung eines bestimmten Zeitgefühls und einer Zeitdisziplin wurden Kämpfe der Arbeiter_innenbewegung gegen Zeit schließlich zu Kämpfen um Zeit (vgl. Thompson 1973: 95 ff.; Hofbauer 2014). Diese Transformation, die mit dem Entstehen der bürgerlichen Gesellschaft korrespondiert, steht auch und vor allem für Subjektivierung und damit Diskontinuität zur alten, gemeinsam erlebten sozialen Zeit (vgl. Nowotny 1993: 13). Damit geht ein ambivalentes Verlangen nach Verfügungsmacht über die eigene, die freie Zeit einher, an der Rechte angemeldet werden. Hier wird bereits deutlich, dass

Kämpfe um Zeit Verteilungskämpfe sind, Zeit mithin zentrales Moment des Ökonomischen wie Politischen geworden ist (vgl. Nowotny 1993: 14).

In unserem Essay möchten wir versuchen, der politisch so wirkmächtigen Dimension von Arbeit und Zeit und dem Verstrickungsverhältnis von Zwang und Freiheit, wie es für den Neoliberalismus so typisch ist, auf die Spur zu kommen. Dazu werden wir uns der Begriffe der „Herrschafts- und Selbsttechniken“ im Sinne *Michel Foucaults* und der sozialkritischen Diagnose einer Entgrenzung, Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit bedienen. Zunächst werden wir uns mit der Genealogie der Regulierung von Arbeitszeit beschäftigen; anschließend soll anhand einer vergleichenden Auswertung ökonomischer Daten beurteilt werden, ob in der Verlängerung von Geschäfts- und Einführung der Sonntagsöffnungszeiten ein bisher unterschätztes emanzipatorisches Potenzial liegt, und wie sich solche arbeitszeitpolitische Maßnahmen auf das Geschlechterverhältnis auswirken. Zum Schluss werden wir die herrschende Arbeitszeitpolitik einer am Maßstab der Autonomie und Emanzipation orientierten, konstruktiven Kritik unterziehen.

2. Blurred lines: Genealogie und Regulierung der Arbeitszeit

Vor der Etablierung von Manufakturen und Fabriken, also vor der Industrialisierung und den bürgerlichen Revolutionen des 18. und 19. Jahrhunderts, gab es keinen streng abgegrenzten Arbeitstag. Erst mit der damit einhergehenden Trennung von Wohn- und Arbeitsort, der Disziplinierung der Individuen zu Lohnarbeiter_innen und einer mit der industriellen Revolution rasant steigenden Arbeitskräftenachfrage stieg der Bedarf nach einer intensiven und auf rationaler Kapitalrechnung basierenden Verwertung der Arbeitskraft auf Zeit im Rahmen eines Vertrages (vgl. Mikl-Horke 2007: 335 ff.). Die Regulierung der Arbeitszeit wurde schließlich zu einer der wichtigsten Forderungen der Arbeiter_innenbewegung und schon relativ früh als sozialpolitische Maßnahme staatliches Arbeitsrecht (vgl. Risak 2013: 296). Ihr liegen drei Ziele zugrunde, die in der genealogischen Betrachtung und Interpretation arbeitszeitrechtlicher Normen von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind: Gesundheitsschutz, das Schaffen arbeitsfreier, freiheitsbegründender Zeiträume sowie beschäftigungspolitische Ziele im Sinne einer gleichmäßigen

Verteilung von Arbeit und Arbeitszeiten auf mehrere Personen (vgl. Risak 2015, 2016).

2.1 Verrechtlichung von Arbeitszeit

Arbeit und Zeit sind ganz grundsätzlich miteinander verbunden. Mit einem Arbeitsvertrag verpflichten sich Arbeitnehmer_innen zur Dienstleistung „auf eine gewisse Zeit“, wie es in Paragraf 1151 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches heißt. Die Reglementierung der Arbeitszeit, das heißt die Reglementierung des Verkaufes von Lebenszeit, ist Dreh- und Angelpunkt der Herrschaftsdimension von Arbeitsverträgen (vgl. Negt 1985: 21), da mit ihr die Bestimmungsfreiheit über die eigene Zeit für eine gewisse Dauer aufgegeben und dem_der Arbeitgeber_in zur Verfügung gestellt wird (vgl. Risak 2016: 76). Die Verrechtlichung der Arbeitszeit ist wie jede Verrechtlichung ein *mixed blessing*. Die staatliche Regulierung von Arbeitszeit und Gewährleistung von freier Zeit soll Herrschaft reduzieren, Selbstbestimmung erleichtern und fördern – eine paradoxe Freiheit qua Ge- und Verbot.¹ Sie greift in die schon per se nicht faire Selbstregulierung des Arbeitsmarkts ein, nimmt Verwertungsdruck und beschränkt Privatautonomie, hat also auch paternalistischen Charakter (vgl. Risak 2016: 77; Schwarze 2005: 81). Die gesetzgeberische Tendenz, Arbeitszeit zu regulieren und so Gesundheitsschutz und Umverteilung von Arbeit zu gewährleisten und Räume der freien Zeit für Arbeitnehmer_innen zu schaffen, gestaltete sich für fordistische Großbetriebe relativ einfach. Neuere (informations-)technologische und arbeitszeitrechtliche Entwicklungen (vgl. u. a. Burger 2015; Gleißner 2015; Heilegger 2014) wie etwa Heimarbeit, *teleworking*, *mobile offices* sowie Durchrechnungsmodelle²,

1 Marx hierzu: „Zum ‚Schutz‘ gegen die Schlange ihrer Qualen müssen die Arbeiter ihre Köpfe zusammenrotten und als Klasse ein Staatsgesetz erzwingen, ein übermächtiges gesellschaftliches Hindernis, das sie selbst verhindert, durch freiwilligen Kontrakt mit dem Kapital sich und ihr Geschlecht in Tod und Sklaverei zu verkaufen. An die Stelle des prunkvollen Katalogs der ‚unveräußerlichen Menschenrechte‘ tritt die bescheidne Magna Charta eines gesetzlich beschränkten Arbeitstags, die ‚endlich klarmacht, wann die Zeit, die der Arbeiter verkauft, endet und wann die ihm selbst gehörige Zeit beginnt“ (MEW 23: 319).

2 Vgl. etwa § 4 Arbeitszeitgesetz zu einer „anderen Verteilung des Normalarbeitstages“ mittels Wochendurchrechnung, Einarbeiten von Fenster- und Zwickeltagen, Schichtarbeit sowie Durchrechnung über längere Zeiträume.

Gleitzeit³, All-in-Verträge⁴ oder Vertrauensarbeitszeit⁵ lassen räumliche und zeitliche Grenzen verschwimmen (vgl. Kratzer 2003; Tálos/Vobrubá 1983; Risak 2013, 2015, 2016). Neue Produktionstechniken und -rhythmen ermöglichen es, Betriebszeiten von Arbeitszeiten zu entkoppeln, etwa durch „Just-in-time“-Systeme, räumlich ausgelagerte Organisation usw. (vgl. Nowotny 1993: 113 f.). Wie Martin Risak konstatiert, ist damit „die Richtung klar: Deregulierung im Bereich der Vollzeitbeschäftigung um die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer_innen möglichst flexibel und die daraus resultierenden Mehrkosten gering zu halten“ (Risak 2016: 85). Flexibilisierung der Arbeitszeit wird häufig politisch als „emanzipatorisch“ verkauft: Sie soll eine bessere Ver-

3 *Gleitzeit* ist bei Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen beliebt. Von Gleitzeit kann nur gesprochen werden, wenn sich Arbeitnehmer_innen ihre Arbeitszeit selbstbestimmt, innerhalb eines zeitlichen Rahmens („Gleitzeitrahmen“) einteilen können, also zeitliche Spielräume haben. Dem_der Arbeitgeber_in ermöglicht Gleitzeit längere Arbeitszeiten ohne Überstundenzuschlag. Damit dies funktionieren kann, schreibt das Gesetz den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung vor, in der u. a. Gleitzeitperiode, -rahmen und Übertragbarkeit von Zeitguthaben und -schulden geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Gleitzeitvereinbarung auch einzelvertraglich (schriftlich) erfolgen. In der Praxis führt ein zu langer Durchrechnungszeitraum nicht selten zum Anwachsen hoher Zeitguthaben, die dann nur mehr schwer abgebaut werden können. Der selbstbestimmten Einteilung der Gleitzeit sind Beschränkungen durch Vorgaben des_der Arbeitgeber_in immanent, die Fremdbestimmtheit wird durch Gleitzeit letztlich nur gelockert, nicht aufgehoben (vgl. Gleißner 2015: 100).

4 Bei *All-in-Verträgen* werden mit dem vereinbarten Gehalt nicht nur die gesetzlich beziehungsweise kollektivvertraglich normierten Arbeitsstunden, sondern auch sämtliche Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftszeiten, Rufbereitschaft und anderes abgegolten. Dieser Vertragstyp ist für leitende Angestellte konzipiert, findet mittlerweile aber großflächig und oft missbräuchlich Anwendung, wobei rein rechtlich betrachtet „[d]ie Wirkungskraft der All-in-Vereinbarung – kein Rückzahlungsanspruch bei keinen oder geringeren Mehrleistungen, Nachzahlungspflicht bei beträchtlichen Mehrleistungen –“ diese als „Einbahnstraße erscheinen“ lässt, „weil das Entgeltrisiko beim AG liegt“ (Burger 2015: 112).

5 Bei *Vertrauensarbeitszeit* verzichtet das Unternehmen auf die Erfassung, Auswertung und Kontrolle der Arbeitszeiten seiner Beschäftigten und überlässt es diesen, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Vertrauensarbeitszeit ist gesetzlich nicht geregelt. Sie wird von Unternehmen genutzt, um eine kostengünstige Anpassung der Arbeit an den betrieblichen Bedarf zu erreichen, wobei für Arbeitnehmer_innen ein Ausufern der tatsächlichen Arbeitszeiten „im Vertrauen“ zu befürchten ist.

einbarkeit von Privat- und Familienleben ermöglichen. Die Möglichkeit zeitlicher Flexibilität wirkt sich nicht zuletzt positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus, wobei ein *spillover* von der Arbeit aufs Private von Arbeitnehmer_innen überwiegend als problematisch bewertet wird (etwa im Fall berufsbezogener E-Mails, die in der Freizeit beantwortet werden (vgl. Feuchtl/Hartner-Tiefenthaler/Köszegi 2015)).⁶

Wir haben es hier mit einem komplexen Spannungsverhältnis zu tun: einem Paradox der Flexibilisierung. In Konfrontation stehen dabei die Zeitperspektiven der großen Institutionen des Staates und der Wirtschaft mit denen ihrer Subjekte, der Staatsbürger_innen, Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. In all jenen Angelegenheiten, die erst durch den Konflikt über Zeit, die sie beanspruchen, erfahrbar und politisch erlebbar werden, zeigen sich die großen Veränderungen der Qualität der Zeit selbst (vgl. Nowotny 1993: 106). Der Konflikt um Arbeitszeitverkürzung ist mit *Oskar Negt* daher als ein *politischer* zu verstehen (vgl. Negt 1985), ebenso wie der Konflikt um die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Dies nicht zuletzt, da der Alltag sichtbar und politisch aufgewertet wird und mithin auch Rechte an ihm angemeldet werden (vgl. Nowotny 1986).

2.2 Zeit- und Machttechniken

Eine Zeitordnung stellt dabei eine zentrale Achse von Subjektivierung, Macht und Herrschaft dar. Mit *Foucaults* Forschungsarbeiten zur „Genealogie des modernen Staates“ (vgl. Foucault 1987, 1993, 1994a, 1994b) wurde das Instrumentarium zur Analyse von Subjektivierungsprozessen entscheidend erweitert. Foucault versteht den Regierungsbegriff dort als Vermittlungsbegriff zwischen Macht und Subjektivität. Und so wird es möglich, den Verbund aus „Technologien des Selbst“ (vgl. Foucault 1993) und Herrschaftstechniken zu verstehen. In unserer Auseinandersetzung mit der Flexibilisierung zeitlicher Dispositionen interessieren wir

⁶ Ein Sonderproblem des „Arbeitens in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit“ stellt die von Arbeitgeber_innenseite erwartete Dauererreichbarkeit am Smartphone und deren rechtliche Einordnung dar: Arbeitnehmer_innen sind mit Smartphones theoretisch rund um die Uhr erreichbar und zwar telefonisch ebenso wie über E-Mails, das heißt ihnen können permanent schriftlich Arbeitsunterlagen zugesandt werden, die sie dann lesen und bearbeiten können (müssen?), womit die zeitliche Trennung in Arbeits- und Ruhezeit verschwimmt (vgl. Risak 2013).

uns vor allem für den Nexus aus Individualisierungstechniken und Totalisierungsverfahren, die Ausdruck sich wandelnder Regierungskünste sind (vgl. Foucault 1987: 248). Regierung verweist hierbei auf „Lenkung, Kontrolle, Leitung von Individuen und Kollektiven“ (Lemke 2001: 109) sowie „Techniken der Selbstführung“ (Foucault 1987: 255).

„Man muß die Wechselwirkung zwischen diesen beiden Technikformen – Herrschaftstechniken und Selbsttechniken – untersuchen. Man muß die Punkte analysieren, an denen die Herrschaftstechniken über Individuen sich der Prozesse bedienen, in denen das Individuum auf sich selbst einwirkt. Und umgekehrt muß man jene Punkte betrachten, in denen die Selbsttechnologien in Zwangs- oder Herrschaftsstrukturen integriert werden. Der Kontaktpunkt, an dem die Form der Lenkung der Individuen durch andere mit der Weise ihrer Selbstführung verknüpft ist, kann nach meiner Auffassung Regierung genannt werden. In der weiten Bedeutung des Wortes ist Regierung nicht eine Weise, Menschen zu zwingen, das zu tun, was der Regierende will; vielmehr ist sie immer ein bewegliches Gleichgewicht mit Ergänzungen und Konflikten zwischen Techniken, die Zwang sicherstellen und Prozessen, durch die das Selbst durch sich selbst konstruiert oder modifiziert wird.“ (Foucault 1993: 203 f., zit. in der Übersetzung von Thomas Lemke, in: Lemke et al. 2000: 29)

Rationales Regieren zielt auf „das richtige Verfügen über Dinge, derer man sich annimmt, um sie dem angemessenen Zweck zuzuführen“ (Foucault 2000: 52), wobei in der Analyse nicht die Entwicklung hin zum modernen Staat, sondern die Differenz und Diskontinuität unterschiedlicher Technologien der Macht (Recht, Disziplin, Sicherheit) von Bedeutung ist. Die klassische, liberale Regierungsrationalität wird von *Foucault* als „die Kunst, die Macht in der Form und nach dem Vorbild der Ökonomie auszuüben“ (Foucault 2000: 49) beschrieben; in ihr werden die Bedingungen „produziert“, in denen Individuen frei sein können, sich aber auch der permanenten Gefährdung ihrer Freiheit gewahr sind.

Im Neoliberalismus wird der Markt schließlich selbst zum Regulationsprinzip des Staates – und im foucaultschen Sinne zu einem „Sicherheitsdispositiv“ (vgl. Michalitsch 2012: 166 ff.). Dabei wird die Regierung zu einer Art Unternehmen, deren Aufgabe die Universalisierung von Markt- und Wettbewerbsprinzipien ist (vgl. Foucault 1994b: 824). Das Prinzip der Allokation knapper Ressourcen in Konkurrenz erfährt dadurch eine Universalisierung, es ist nicht mehr lediglich ein gesellschaftlicher Bereich davon betroffen, sondern erfasst mithin das gesamte menschliche Handeln und Sein (vgl. zum Problem der Entbettung der Wirtschaft

schon Polanyi 1944/1978) und wirkt als Herrschaftsdiskurs in und durch die Subjekte. Herrschaft ist, mit Foucault gedacht, weniger Ursache für Ausbeutung und Unterwerfung, sondern Resultat von Regierungspraktiken, die Technologien zur Selbstführung und Führung anderer koppeln. Erfolgreiches Regieren setzt Techniken der Selbstformierung voraus: Regierende und Regierte müssen sich selbst beherrschen. Das kritische Moment der Auseinandersetzung mit Regierungstechnologien liegt im Offenlegen ihres Effekts auf Gesellschaft und Kultur: wie offen oder fixiert strategische Spiele ablaufen, ob sie zu Herrschaftszuständen verkommen oder „Freiheitspraktiken“ (Foucault 1984: 137 f.) ermöglichen.

Das Recht, als Technologie der Macht, prägt eine Zeitordnung wesentlich; es regelt, wie lange man – mit jeweils unterschiedlichen rechtlichen Handlungsmöglichkeiten – Kind, jugendlich oder erwachsen ist, welcher Lebenszeitraum für den Militär- oder Zivildienst vorgeschrieben ist, wie lange pro Tag, innerhalb einer Woche oder über längere Zeiträume, an welchen Kalendertagen und zu welchen Tageszeiten überhaupt gearbeitet werden darf und wann der Rückzug aus dem Arbeitsleben und der Eintritt in den Ruhestand möglich oder sogar obligatorisch wird – insoweit kann man von der „Ruhezeit“ als „vorfinanzierter Zeit“ sprechen (Nowotny 1993: 109). Dazu regelt das Recht, in welchen Zeiträumen Rechtsansprüche verfallen oder etwa ab wann Verzugszinsen zu zahlen sind. Zeit bleibt dabei immer an Subjekte, ihre Biografien und kulturelle Lebenskontexte gebunden, auch wenn sie unterschiedlich „bewertet“ wird und nicht beliebig „austauschbar“ ist. So sind arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche eng mit der Dauer von Erwerbsarbeit und der Höhe von Erwerbseinkommen verbunden, orientieren sich am Modell des männlichen Normalarbeitsverhältnisses⁷ und blenden unbezahlte versorgungsökonomische Arbeitsleistungen weitgehend aus (vgl. Wersig 2012). Die punktuelle Honorierung familiärer Versorgungsarbeit durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten reagiert auf weibliche Lebenskontexte, schreibt diese jedoch zugleich fest, ohne deren Nachteile auszugleichen. Damit wird die vergeschlechtlichte Segregation ökonomischer Sphären, insbesondere am Arbeitsmarkt,

⁷ Verstanden als „institutionelles Arrangement, mit dem abhängige Beschäftigung, existenzsicherndes Einkommen, Sozialversicherungsschutz sowie die Geltung überindividueller, kollektivvertraglicher und rechtlicher Regelungen zur strukturbildenden Norm der Regulierung von Lohnarbeit“ einhergehen (Kratzer/Sauer 2003: 581), das jedoch durch Arbeitsmarktderegulierung und Prekarisierung von Lebensrealitäten erodiert (vgl. Liebscher 2012: 153 f.).

verstärkt (vgl. Michalitsch 2006b: 123 ff.). Sozialer Status wird über Erwerbseinkommen, Vermögen und Anerkennung bestimmt (vgl. Marshall 1950/2014), nicht über das Ausmaß der zur Verfügung stehenden Zeit, wie am Beispiel von Arbeitslosigkeit deutlich wird (vgl. Nowotny 1993: 110; illustrativ Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1933/1982).

Ausgeblendet wird in der neoliberalen „Regierung der Freiheit“ (Michalitsch 2013), dass die Verwertung von Arbeitskraft aufgrund eines strukturellen Zwangs besteht, nämlich aufgrund der Tatsache, dass Arbeitnehmer_innen zwar persönlich frei sind, insbesondere frei, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, aber gleichzeitig nichts anderes zu verwerten haben, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten – sie sind also „frei im Doppelsinn“ (MEW 23: 183), und zwar in dem Maße, in dem sich keine Möglichkeit zur arbeitsmarktexternen Existenzweise bietet (vgl. Tälös/Vobruba 1983: 38). Mit der gesetzlichen (De-)Regulierung der Arbeitszeit wird insofern auch einer bestimmten Marktdynamik begegnet: ist die „industrielle Reservearmee“, das heißt die Zahl der Arbeitslosen und damit die Konkurrenz zwischen potenziellen Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt entsprechend groß, sind der Lohn und die Länge des Arbeitstages die wesentlichen Wettbewerbsfaktoren – und je niedriger die Löhne sind, desto mehr wird zusätzliche Arbeitsleistung zur Gewährleistung des erreichten beziehungsweise erhofften Lebensstandards notwendig sein (vgl. Risak 2016: 76).

2.3 Disziplin durch Autonomie

Die sozioökonomische Konstellation der Nachkriegszeit, diese vermeintlich stabile Phase der Prosperität, die auf sinnstiftendem Massenkonsum und korporatistischen Arbeitsbeziehungen beruhte und einen sich stetig entwickelnden Wohlfahrtsstaat ermöglichte, wird meist mit dem Begriff „Fordismus“ beschrieben.⁸ Seit den 1970er Jahren wird von einer Krise und Erosion dieses institutionellen Arrangements ausgegangen. Seit Mitte der 1990er Jahre wird in Arbeitsforschung, Wirtschaftssoziologie und Sozialtheorie ein „neuer Geist des Kapitalismus“ mit einer neuen Rechtfertigungsordnung ausgemacht, der sich unter anderem in einer Netzwerk- und Projektförmigkeit sowie Entgrenzung der vertrag-

⁸ Zu den wichtigsten weiteren Merkmalen des Fordismus gehören „Trennung von Planung und Ausführung (Verwissenschaftlichung), direkte Kontrolle in differenzierten Hierarchien [sic], Arbeitsvertrag mit unbestimmter Leistungsverpflichtung, Leistungslohn, Standardisierung und Normierung, kollektive Regulierung“ (Kratzer/Sauer 2003: 581).

lichen und tatsächlichen Arbeitszeit beobachten lässt. Dazu gehört unter anderem auch die Managementstrategie, Verantwortung und Kontrolle der Aufgaben an die Beschäftigten zu delegieren (vgl. Boltanski/Chiapello 2003; kritisch Reitter 2009; Kratzer et al. 2003: 9; Kleemann/Matuschek/Voß 2003; Castel 2011).

Damit gehen nicht nur Räume der Autonomie, sondern auch Erwartungen der Arbeitnehmer_innen einher, diese produktiv zu nutzen. Diese Paradoxie des Wandels von „mehr Druck durch mehr Freiheit“ (Gleißmann/Peters 2001) des „Arbeitskraftunternehmers“⁹ oder „unternehmerischen Selbst“¹⁰, dessen Arbeit am eigenen Leben ein Managementprojekt marktförmiger, verbetrieblicher Selbstoptimierung darstellt, kann als symptomatisch für neoliberale Subjektivierungstechniken bezeichnet werden. In ihr wird die tayloristische Logik auf den Kopf gestellt: Arbeitnehmer_innen sind nicht Objekte betrieblicher Rationalisierung, sondern deren Subjekte (vgl. Kratzer et al. 2003: 6; Kratzer/Sauer 2003: 580 f.; Faust/Jauch/Brünnecke/Deutschmann 1994: 201; Moldaschl/Voß 2002),¹¹ Hans Georg Zilan spricht daher von einem „Taylorismus der Seele“ (Zilan 2000).

Der Modus, der nun vorherrscht, wird als „indirekte Steuerung“ oder „Selbstorganisation“ bezeichnet, bei der die Organisation von Arbeit den Beschäftigten selbst

9 „Der Arbeitskraftunternehmer ist die gesellschaftliche Form der Ware Arbeitskraft, bei der Arbeitende nicht mehr primär ihr latentes Arbeitsvermögen verkaufen, sondern (inner- oder überbetrieblich) vorwiegend als Auftragnehmer für Arbeitsleistungen handeln – d.h. ihre Arbeitskraft weitgehend selbstorganisiert und selbstkontrolliert in konkrete Beiträge zum betrieblichen Ablauf überführen, für die sie kontinuierlich funktionale Verwendungen (d.h. Käufer) suchen müssen“ (Voß/Pongratz 1998: 139 f.). Voß und Pongratz stellen damit eine Diagnose einer „erweiterten Ökonomisierung“ von Arbeitskraft.

10 Das „unternehmerische Selbst“ ist eine von Ulrich Bröckling entwickelte „Maßfigur“ für das „neoliberal domestizierte Subjekt“ (Michalitsch 2006a), in der dem „Arbeitskraftunternehmer“ von Voß und Pongratz die Komponente der Selbstverwirklichung hinzugefügt wird und für das er feststellt: „Zwischen dem Streben nach Selbstverwirklichung und dem nach wirtschaftlichem Erfolg klappte nicht länger ein unversöhnlicher Gegensatz, beide verstärken sich vielmehr wechselseitig.“ (Bröckling 2007: 52)

11 „Arbeit dringt stärker in das Leben ein und das Leben in die Arbeit. Die Grenzen zwischen betrieblich organisierter Erwerbsarbeit und privatem, heim- und familienbasiertem Leben werden unscharf. Gleichzeitig verstärken langfristige soziokulturelle Prozesse (Individualisierung, Pluralisierung, Wertewandel) die Bedürfnisse nach individuellen und flexibel gestaltbaren Formen einer Verbindung von Arbeit und Leben.“ (Kratzer/Sauer 2003: 582)

überlassen wird, womit Flexibilisierungserfordernisse durch Unternehmen einerseits externalisiert, andererseits (durch die Beschäftigten) individualisiert und sozialisiert werden (vgl. Kratzer et al. 2003: 6; Kratzer/Sauer 2003: 580 f.; Faust/Jauch/Brünnecke/Deutschmann 1994: 201). Arbeitskraft wird zudem rekommodifiziert, das heißt, deren warenförmige Verwertung forciert (vgl. Bosch 2001).¹² Unsicherheiten werden generalisiert, ihre Bewältigung zusehends in die „aktivierten“ Subjekte hineinverlagert (vgl. Kratzer et al. 2003: 7; Kratzer/Sauer 2003: 581). Damit wird Autonomie in Herrschaft integriert; die Subjekte der (Selbst-)Rationalisierung werden zugleich Objekte der Rationalisierung und Disziplinierung, wenn deren inneres Potenzial und individuelle Ressourcen (wie Kreativität, soziale Kompetenzen u. a.) zum Potenzial der Organisation und Steuerung von Arbeit selbst werden (vgl. Kratzer et al. 2003: 7). Die früheren normativen Gewissheiten werden so zur individuellen Verhandlungssache. Insofern lässt sich eine „Kontrolle durch Autonomie“ (Kratzer et al. 2003: 11, Hervorhebung durch Autor_innen) diagnostizieren. Zu diesen Entwicklungen trägt nicht zuletzt eine bestimmte sozialpolitische Umstrukturierung der Förderung offener und flexibler, prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie der Einflussverlust betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretungen bei (vgl. Globisch 2012: 150; Lessnich 2013: 17).¹³

So ist auch die Länge eines Arbeitstages nicht länger betriebsintern definiert, sondern von externen marktlichen Anforderungen determiniert und daher unklar (vgl. Kratzer et al. 2003: 27). Und nicht zuletzt ist die „selbstorganisierte Verfügbarkeit“ (Kratzer et al. 2003: 27), die Selbstorganisation der eigenen Arbeitszeit durch größere Spielräume ein wichtiger Faktor innerhalb institutioneller „Korridore“, wie etwa in Gleitzeit- oder Zeitkontenmodellen,¹⁴ im Freizeitausgleich, der

12 „Mit Dekommodifizierung ist ein historischer Prozeß gemeint, in dem durch Regulierung von Beschäftigung und Arbeitszeit anerkannt wird, daß die Arbeitskraft eine besondere Ware ist, die an den Menschen als natürliches und soziales Wesen gebunden ist und von daher auch besonderen Schutzes bedarf. Dies wird nun sukzessive zurückgenommen. Eine derartige Flexibilisierung von Arbeit und Leben verbindet sich deswegen mit einer Entsicherung nicht nur der Arbeits-, sondern auch der Lebensverhältnisse.“ (Kratzer et al. 2003: 9)

13 Kratzer et al. betonen daher auch den Übergang von „kollektiver Flexibilität“ zu der rezenten „individualisierten Flexibilität“ (Kratzer et al. 2003: 26 f.).

14 Am Beispiel der *Zeitkontenmodelle* zeigt sich, dass eine am niedrigen Arbeitsanfall bemessene Personalbemes-

Vertrauensarbeit oder in Zielvereinbarungen (vgl. Kratzer et al. 27 f.). Mit *Hielscher* und *Hildebrandt* kann man jedoch von einem „Flexibilisierungsparadox“ sprechen, indem „die formal ausgeweiteten Dispositionsmöglichkeiten über die Lage der Arbeitszeit und der Freizeit mit den steigenden Arbeitsanforderungen kollidieren. Die Flexibilität lässt sich unter diesen Bedingungen nicht in Zeitsouveränität für die Beschäftigten umsetzen. Im Gegenteil: sie mündet in den Zwang, die individuelle Arbeitszeit allein auf das hohe Arbeitspensum hin zu optimieren.“ (Hielscher/Hildebrandt 1999: 79)

Arbeitszeitflexibilisierung korrespondiert also mit Zeitnot und Stress (vgl. Kratzer et al. 2003: 34; Hochschild 2006). Lange Arbeitszeiten machen zudem krank, variable und flexibilisierende Arbeitszeitmodelle gleichen die gesundheitlichen Risiken jedoch keineswegs aus (vgl. Wirtz et al. 2009; Dorsemagen et al. 2012). Die faktische Nutzbarmachung von arbeitszeitlichen Gestaltungsoptionen durch Arbeitnehmer_innen hängt in der Regel von konkreten betrieblichen und beruflichen Kontexten und Hierarchien ab und erweist sich realiter nicht selten als dornig (vgl. Kratzer et al. 2003: 31).

2.4 Zwingende Freiheit

Resümierend kann mit *Risak* festgehalten werden, dass Emanzipation in der gesetzlichen Regulierung von Arbeitszeit nur eine geringe Rolle spielt und erst in den letzten Jahrzehnten, im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts und autonomer Arbeitszeitgestaltung zwecks besserer Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben wieder an Bedeutung gewinnt. Dies geht jedoch mit Anforderungen wie Kostensenkung, Effizienz und Anpassung an betriebliche sowie externe Erfordernisse des (internationalen) Wettbewerbs einher. Gerade die Regulierung der Dauer der Arbeitszeit und die entgeltrechtlichen Konsequenzen der Überschreitung dieser zeigen über die Teilhabe am Produktivitätsgewinn deren ambivalenten – emanzipatorischen und die Kapitallogik gleichzeitig internalisierenden – Charakter. Da es zwar im Wesentlichen auf den Konsens der Vertragsparteien ankommt, deren Verhältnis aber durch ein Machtungleichgewicht zuungunsten der Arbeitnehmer_innen gekennzeichnet ist, nützen erweiterte

sung zu hohen Zeitguthaben und insofern einer Extensivierung von Arbeitszeit führt, da es den Beschäftigten dann oft nicht mehr möglich ist, die Guthaben auch abzubauen, diese also monetär vergütet werden oder verfallen (Kratzer et al. 2003: 32).

zeitliche Dispositionsmöglichkeiten in erster Linie der Arbeitgeber_innenseite (vgl. Risak 2016: 86f.).

Dauererreichbarkeit und Flexibilität werden von Arbeitgeber_innen erwartet und damit quasi normativ vorgegeben. Die neue temporale Ordnung ermöglicht eine Form von Autonomie, die die handelnden Subjekte in der Realität zur Einschränkung und Selbstdisziplinierung nötigt. Psychische Erkrankungen wie Depression oder Burnout sind, mit *Byung-Chul Han* (2014: 10) gesprochen, „der Ausdruck einer tiefen Krise der Freiheit“, ein Indikator für eine Freiheit, die in Zwang umschlagen kann. Mit *Han* lässt sich weiter resümieren, dass das neoliberale Regime Fremdausbeutung in eine gewissermaßen klassenlose, vom Dunst der Freiheit umgebene Selbstausbeutung transformiert:

„Die Freiheit des Könnens erzeugt sogar mehr Zwänge als das disziplinarische Sollen, das Gebote und Verbote ausspricht. Das Soll hat eine Grenze. Das Kann hat dagegen keine. Grenzenlos ist daher der Zwang, der vom Können ausgeht. Wir befinden uns somit in einer paradoxen Situation. Die Freiheit ist eigentlich die Gegenfigur des Zwanges. Frei sein heißt frei von Zwängen sein. Nun erzeugt diese Freiheit, die das Gegenteil des Zwanges zu sein hat, selbst Zwänge.“ (Han 2014: 10, Hervorhebung im Original)

3. Zeitallokation: mit Flexibilisierung zur Emanzipation?

Auch in der Verteilung von Zeit herrscht „Zwangsfreiheit“. Staat und Ökonomie steuern, wie viel Zeit zuhause, am Arbeitsplatz, unterwegs oder sonst wo verbracht wird. Zu den Steuerungsmechanismen gehören die öffentlich und privat zur Verfügung gestellten Betreuungsangebote, die Öffnungszeiten von Behörden und Geschäften. So prägen Angebot und Öffnungszeiten nach wie vor vor allem die Zeitpläne von Müttern in besonderer Weise (Scheiwe 1993: 135 f.). Wer wie viel Zeit zur Verfügung hat und wie er_sie diese Zeit lebt, bedarf daher sowohl empirischer als auch normativer Analyse und Kritik.

3.1 To pay or not to pay: Sexualität und ökonomische Hierarchien

Geschlechterverhältnisse sind immer auch Produktionsverhältnisse (vgl. Haug 2010). Eine allfällige Verlängerung von Geschäfts- und Einführung der Sonntagsöffnungszeiten hätte auch eine Veränderung der Arbeitszeiten und im Weiteren Auswirkungen auf

die unbezahlte Reproduktionsarbeit von Frauen zur Folge, da diese überproportional als Beschäftigte im Handel repräsentiert sind. Der neoliberale Mainstream geht davon aus, dass eine Ausdehnung der Öffnungszeiten und Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu einer Kostensenkung und unkomplizierten Anpassung an mikro- und makroökonomische Verhältnisse führen. Zusätzlich soll dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben gewährleistet werden. Hinter diesen Überlegungen stehen implizite Annahmen, die die ungleiche Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Reproduktionsarbeit und damit eine Struktur von Einfach-, Doppel- und Vielfachbelastungen nicht in Frage stellen. Ob flexible Arbeitszeiten allen gleichermaßen zugutekommen, darf daher bezweifelt werden.

Wer unter welchen Bedingungen Erwerbsarbeit und wer familiäre Sorgearbeit übernimmt, war in der Ökonomie lange Zeit unstrittig. Neoklassische Argumente, die die herrschende Geschlechterordnung bestätigen, finden sich prominent in Gary Beckers Untersuchungen zur optimalen Arbeitsaufteilung innerhalb von Haushalten (Becker 1981: 30 ff.). Nach seiner Theorie der *New Home Economics* sollten sich Menschen etwa zu Ehegemeinschaften zusammenschließen, um ökonomische Größenvorteile (*economies of scale*) auszunützen. Diese können durch eine klare Arbeitsteilung realisiert werden, in der eine Person für die Erwerbsarbeit (bezahlte Arbeit) und eine andere Person für die Haus- und Reproduktionsarbeit (unbezahlte Arbeit) zuständig ist. Nachdem Frauen durch eine mögliche Schwangerschaft einen biologischen Wettbewerbsnachteil haben könnten, müssen sie gegenüber Männern ein allgemein niedrigeres Einkommensniveau akzeptieren. Folglich sollten auch sie die unbezahlte Arbeit verrichten. Aus der Prämisse der Nutzenmaximierung lässt sich zudem ableiten, dass Investitionen in die Bildung und Ausbildung von Frauen wenig rentabel seien, da diese nicht im gleichen Ausmaß wie Männer in den Arbeitsmarkt eintreten und die dadurch erworbenen Fähigkeiten keinen zusätzlichen monetären Nutzen stiften könnten. Und es ist, wie bereits ausgeführt, schließlich der Arbeitsmarkt, der den sozialen Status einer Person definiert und bestimmt, wer und in welchem Ausmaß – durch die eigene vorfinanzierte Zeit – berechtigt ist, im Fall von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Alter Leistungen aus der Sozialversicherung zu beziehen (vgl. Nowotny 1993: 124). Bei Becker wird deutlich, wie elegant traditionelle,

biologistisch verstandene Geschlechterarrangements mit dem Gewand „ökonomischer Rationalität“ versehen werden können.

Die Etikettierung der Geschlechterrollen ermöglicht ein Klassifikationssystem, welches als Ausgangspunkt für die gesellschaftliche Herrschaft des männlichen Geschlechts gesehen werden kann (vgl. Becker-Schmidt 2010: 65). Das Wort „Arbeit“ wird traditionellerweise mit von Männern erbrachter Erwerbsarbeit in Verbindung gebracht, während die unbezahlte Arbeit traditionell als weibliche Sphäre gilt (vgl. Hausen 2013: 22 ff.). Im Zuge des Vergesellschaftungsprozesses des weiblichen Geschlechts ist der Konflikt der Doppelbelastung aufgekommen und wurde erstmalig als kein rein „weibliches“, sondern gesellschaftliches Problem erkannt (vgl. Becker-Schmidt 2010: 65 ff.). In der vergeschlechtlichten Vergesellschaftung überlappen sich diese Relationen.

„Die Position der weiblichen Genus-Gruppe ergibt sich zunächst einmal aus ihrer sozialen Stellung im Geschlechterverhältnis. [...] Der nicht egalitäre Modus dieser Relationalität strukturiert private Lebenswelten, den Arbeitsmarkt, das Beschäftigungssystem, kulturelle Öffentlichkeiten und politische Arenen. Die Über- und Unterordnungsverhältnisse sind zwar nicht in allen Geschlechterarrangements in gleichem Ausmaß gegen Frauen gerichtet, dennoch muss das Geschlechterverhältnis als Ganzes gesehen doch als ein Gefüge begriffen werden, das durchgängig einer gesellschaftlichen Basisbestimmung unterliegt: Die männliche Genus-Gruppe wird privilegiert und in ihren Leistungen besser honoriert als die weibliche.“ (Becker-Schmidt 2003: 16)

Um eine im verteilungstheoretischen Sinn gerechte Gesellschaft zu schaffen, reicht es nicht, die Dimension der Erwerbsarbeit zu betrachten. Zusätzlich müssen Familienarbeit, Gemeinwesenarbeit und individuelle Entwicklungschancen untersucht werden. Dieser Ansatz lässt sich unter der „Vier-in-einem-Perspektive“ von Frigga Haug zusammenfassen:

„Die typischen Fragen der Frauenbewegung können niemals gelöst werden, ohne die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, und das dieser Trennung vorausgehende Herrschaftssystem, zu ändern.“ (Frigga Haug 2008: 13)

Die gegenwärtige Arbeitsteilung ist Ausdruck von zutiefst vergeschlechtlichten Macht- und Herrschaftsverhältnissen. So argumentiert Catharine MacKinnon, dass nicht nur die soziale Organisation von Arbeit die Gesellschaft in Klassen, sondern auch die Organisation von Sexualität die Gesellschaft in zwei Geschlechter

teile. Organisierte Enteignung für den Nutzen von Männern bestimme dabei die Sexualität von Frauen. Für Männer bedeute dies sexuellen Zugang zu Frauen qua Geschlechtsvorzug. Für Frauen bedeute dies sexuelle Verfügbarkeit für Männer qua Geschlechtsdiskriminierung. „Sexualität“ bedeute für den Feminismus, was „Arbeit“ für den Marxismus bedeutet: „that which is most one’s own, yet most taken away.“ (MacKinnon 1989: 3)

Frigga Haug verortet in der produktiven Verwertung der weiblichen Arbeitskraft ein egalisierendes, ja sogar emanzipatorisches Moment (vgl. Haug 2008: 16 f.). Allerdings bietet das gegenwärtige allgemein niedrige Lohnniveau¹⁵ keine Befreiungsperspektive, sondern stellt eine verschärfte Durchsetzung von Kapitalinteressen dar. Die als Marktanpassungsstrategie abgefeierte „Flexibilisierungskompetenz“ wird von Mainstream-Ökonom_innen lediglich unter Wettbewerbs- und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten analysiert; würde auf flexible Arbeitsmodelle wie Zeitarbeit verzichtet, „so würde man längerfristig wohl als Wettbewerber am Markt ausscheiden, würde qualifizierte Kräfte abwandern lassen müssen und auch den internen Betriebsfrieden durch wiederholte Nachverhandlungen, zum Zweck höherer Entgelte, immer wieder gefährden“ (Bornewasser/Zülich 2013: 35) – so die dominante neoklassische Narration.

3.2 Längere Öffnungszeiten: Auf dem Weg zur Emanzipation?

Es gehört zu den modernen Mythen der Ökonomie, dass die Deregulierung von Geschäftsöffnungszeiten mehr Umsatz und damit zusätzlichen Gewinn ermöglichen würde. Die Argumente der Befürworter_innen der Verlängerung der Geschäfts- und Einführung von Sonntagsöffnungszeiten sind politisch wirkmächtige „Irrtümer“, denen in den letzten Jahrzehnten außerhalb von Fachdiskussionen keineswegs aufklärend begegnet werden konnte.

Eine in der Schweiz durchgeführte Studie der *Credit Suisse* aus dem Jahre 2013 macht deutlich, dass

¹⁵ Laut einer Erhebung der Statistik Austria aus dem Jahre 2013 liegt das Medianbruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen bei 25.767 Euro, das Frauenjahreseinkommen lässt sich mit 19.460 Euro beziffern, während Männer durchschnittlich 31.961 Euro pro Jahr verdienen (vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html, 21.09.2015).

längere Öffnungszeiten nicht, wie von Geschäftsinhaber_innen erhofft, zu mehr Profit führen. Um die Folgen einer möglichen Gesetzesänderung in der Schweiz quantifizieren zu können, wählte die Bank eine simulations- beziehungsweise modellbasierte Form der Untersuchung. Mithilfe des schweizerischen Mikrozensus wurde eine Realität simuliert und anhand von Drittdaten (u. a. Querschnittszählungen) validiert. Untersucht wurden drei Varianten: Die erste entsprach den realen Öffnungszeiten von 8 Uhr bis 19 Uhr in der Stadt Lausanne, die zweite erlaubte Öffnungszeiten zwischen 6 Uhr und 20 Uhr, während die dritte ein Szenario mit 24 Stunden geöffneten Geschäften darstellte.

Die Simulation ermöglichte den Forscher_innen abzuleiten, dass bei erweiterten Geschäftsöffnungszeiten insgesamt mehr Zeit mit dem Einkauf verbracht werden würde. Allerdings wurde auch ein abnehmender Grenzertrag der geöffneten Stunde deutlich, da der Anstieg vom ersten zum zweiten Szenario bei 1,2 Prozent, der vom zweiten zum dritten jedoch nur noch bei 0,5 Prozent lag. In Bezug auf die Verteilung der Einkaufszeit zeigte die Simulation, dass die Bevölkerung vorzugsweise vor und nach der Arbeit einkaufen geht. So waren besonders die Stunden zwischen 7 Uhr und 8 Uhr beziehungsweise zwischen 19 Uhr und 20 Uhr höher frequentiert. Weiters ließ sich beobachten, dass periphere Standorte von längeren Öffnungszeiten überdurchschnittlich profitieren, der Einzelhandel hingegen eher nicht, insbesondere wenn man die zusätzlich anfallenden Betriebskosten miteinrechnet. Die Untersuchung der *Credit Suisse* lässt den (einfachen) Schluss zu, dass der Umsatz der Geschäfte durch eine Liberalisierung der Öffnungszeiten nicht steigt. Der gleiche Umsatz beziehungsweise Gewinn muss letztlich für die Bezahlung der mehrgeleisteten Arbeitsstunden verwendet werden, was mehr Arbeitseinsatz für den gleichen – oder durch zusätzliche Konkurrenz am Arbeitsmarkt sogar weniger – Lohn bedeuten könnte. Mehr Wettbewerb zwischen Arbeitnehmer_innen führt schließlich dazu, dass ihre Verhandlungsposition geschwächt ist und sie sich in Lohnverhandlungen gegenseitig unterbieten. Anders sieht das Szenario freilich für Geschäfte aus, die ein Monopol auf verlängerte Öffnungszeiten haben. Durch die Abschöpfung der zusätzlichen Konsument_innenrendite sind die Geschäfte imstande, zu profitieren (vgl. Feubli/Künzi 2014: 18 ff.).

Ein weiterer neoklassischer Mythos besagt, dass die Verlängerung der Geschäftsöffnungszeiten im Handel zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten und in weiterer Folge zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-

Haus- und Reproduktionsarbeit führen kann. Dies ist in diesem Kontext insofern von besonderer Relevanz, da aus den Daten der Kammer für Arbeiter und Angestellte aus dem Jahr 2014 hervorgeht, dass Frauen mit 70 Prozent die deutliche Mehrheit der Arbeitnehmer_innen im Handelssektor darstellen (vgl. Bierbaumer-Polly et al. 2014: 84). Die Verteilung der Haus- und Reproduktionsarbeit in Doppelverdiener_innenhaushalten wird durch eine Zeitallokationsuntersuchung sichtbar, die zwei wichtige Schlüsse zulässt: erstens, inwiefern Männer sich an der Hausarbeit beteiligen, wenn beide Partner_innen erwerbstätig sind und zweitens, wie sich die verbleibende Freizeit zwischen ihnen aufteilt. Zum einen zeigt die Zeitallokationsuntersuchung einen deutlich negativen Zusammenhang zwischen dem Beitrag zum Gesamthaushaltseinkommen und der geleisteten Hausarbeit. Aufgrund des (*Real*) *Gender Pay Gaps* lässt sich hier bereits antizipieren, dass Frauen insgesamt einen höheren Anteil an Haus- und Reproduktionsarbeit zu leisten haben. So lässt sich in Österreich für das Jahr 2013 ein *Gender Pay Gap* von 39,1 Prozent feststellen, bereinigt um die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß betragen die Einkommensunterschiede 18,2 Prozent. Dem Zeitallokationsmodell zufolge haben fast 40 Prozent der Frauen, wenn es um Haus- und Reproduktionsarbeit geht, im Vorhinein eine schlechtere Verhandlungsposition in den Familien (vgl. De Beisac 2007: 65 f.). Auch ökonomische Berechnungen, die den unerklärten Anteil der *Gender Pay Gaps* schätzungsweise miteinbeziehen, also um „rationale“ Unterschiede in Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsverträgen, Schulbildung, Arbeitserfahrung, Familienstand sowie vertikaler und horizontaler Segregation bereinigt sind, zeigen für das Jahr 2010 in Österreich eine Lohndiskriminierung von 14,9 Prozent (vgl. Geisberger 2010). Demzufolge wäre eine Verlängerung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten eine höhere Belastung für Frauen, da häusliche Arbeitsteilung zu einem großen Teil von den Verdienstmöglichkeiten oder dem Verdienst bestimmt wird (vgl. Grünberger/Zulehner 2009: 142 f.). Nicht zu unterschätzen ist darüber hinaus die Auswirkung der Anzahl der Kinder auf das zu leistende Haushaltsarbeitspensum. Je mehr Kinder, also je größer ein Haushalt, desto mehr Hausarbeit wird geleistet. In weiterer Folge bedeutet dies, dass Kinder, insbesondere kleine (von null bis drei Jahren) zu einem Anstieg der Hausarbeit führen, welcher – zumindest statistisch gesehen – von den Frauen getragen wird (vgl. De Beisac 2007: 65 f.).

3.3 Einige Schlussfolgerungen

Längere Öffnungszeiten führen insgesamt nicht zu einer Entlastung und variableren Verteilung der Haus- und Reproduktionsarbeit, sondern einer geschlechterspezifischen Mehrbelastung von Frauen. Dementsprechend sind die Betreuungszeiten von Einrichtungen wie Kindergärten und Schulen besonders relevant für doppelt belastete Frauen, denen die Sorgearbeit ja im Wesentlichen zugeordnet ist (European Commission 2007: 17 ff.). Die Zufriedenheit mit flexiblen Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer_innenseite ist durch die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit „Familienzeit“ determiniert. Die Ausdehnung von Geschäftsöffnungszeiten macht die Realisierung von Vereinbarkeit *per se* schwieriger. Und je schlechter Vereinbarkeit realisiert werden kann, desto größer ist die empfundene Zeitnot, während die Akzeptanz gegenüber deregulierter Arbeitszeit sinkt (vgl. Kratzer et al. 2003: 34).

Neben dem Einzelhandel sind gerade personenbezogene Dienstleistungen, also Arbeit mit Menschen, die Interaktion, Geben und Nehmen, Fürsorge und Zuwendung erfordert, ein Bereich, der von Arbeitnehmerinnen dominiert wird. Diese *Care*-Arbeit verweigert sich einer Automatisierung und Flexibilisierung (noch) weitgehend, da sie einen schwierigen personalen Aushandlungsprozess darstellt. Das Austauschmedium „menschliche Beziehung“ scheint (noch) unreduzierbar und universell und entzieht sich dem verallgemeinerten Austauschmedium Geld. In der menschlichen Interaktion gelten (noch) die Austauschrelation „Zeit gegen Zeit“ und die „Norm der Reziprozität“, obgleich auch hier technische Entwicklungen nach und nach die sorgende Person substituieren sollen (Nowotny 1993: 126 f.). Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise ist nicht zuletzt zu beobachten, dass betriebswirtschaftliche Zeitvorgaben im *Care*-Bereich festlegen, wie lange etwa Umbetten oder Zuwendung dauern dürfen. Aufgrund der Reduktion von Sozialleistungen wird Druck auf die Mobilisierung von weitgehend unsichtbaren, informellen Zeitressourcen gemacht – so setzen Frauen „heute ihre Reste von Zeit ein, um zu Hause, in den Schulen, Vereinen, in Spitälern, Nachbarschaften und Ämtern jene Dienstleistungen zu erbringen, die als privat gelten“ (Nowotny 1993: 128; vgl. auch BEIGE-WUM/Attac 2010: 63-69).

Sowohl empirische Daten als auch theoretische Reflexionen machen die Schwächen neoliberaler und neoklassischer Argumente für variable Geschäftsöffnungszeiten und weitere Flexibilisierung und Rationalisierung von Arbeitszeit deutlich. Die versprochene

„bessere Vereinbarkeit“ beschränkt sich auf erweiterte Dispositionsmöglichkeiten privilegierter, vor allem männlicher, *weißer*¹⁶, gesunder und wirtschaftlich selbstständiger Gesellschaftsmitglieder. So kommen auch *Kratzer et al.* zu folgendem Fazit:

„Es zeigt sich zudem, daß sich eine hohe zeitliche Belastung in der Erwerbsarbeit auf Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit auswirkt. Hausarbeit muß zwar in bestimmten [sic] Umfang erledigt werden, sie wird jedoch schneller und rationalisierter durchgeführt, um noch etwas vom Tage zu haben. Auf Freizeitaktivitäten möchte man nicht verzichten, so daß als Zeitpuffer insbesondere die Mediennutzung als auch die Zeit für physiologische Regeneration (schlafen, Körperpflege, essen) fungiert. Die Devise, weniger Fernsehen [sic], schneller schlafen, essen und duschen scheint für viele Beschäftigte mit hoher Belastung an Erwerbsarbeit und Familientätigkeiten eine gängige Strategie zu sein.“ (*Kratzer et al.* 2003: 37)

Arbeitszeitsouveränität in Verbindung mit längeren und variablen Arbeitszeiten bedingen eine Zunahme von Planungsunsicherheit und das Gefühl, das unbestimmte Maß an „freier Zeit“ auch optimal nutzen zu müssen – auch hier wird eine „Freiheit des Könnens“ ins Werk gesetzt, die mit (Selbst-)Zwängen daherkommt. Die gewonnene Arbeitszeitsouveränität bleibt zudem nicht in „Arbeitnehmer_innenhand“, mit ihr wird die Verfügungsgewalt der Arbeitgeber_innen mittelbar sogar erweitert. Schon bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse zwischen Arbeit und Kapital, aber auch traditionelle Geschlechterarrangements werden bestätigt.

4. Zum Recht auf Eigenzeit

Die Fragmentierung von Lebensrealitäten, die die Mobilität und Flexibilität (und damit die Unplanbarkeit des eigenen Lebens) zur neuen Gangart, zu einer „gesellschaftlich dominanten Zeitnorm“ (*Leischko* 2000: 208) erhebt und entsprechende arbeitszeitpolitische Anpassungen notwendig erscheinen lässt, ist Konsequenz einer Transformation von Staat, Gesellschaft, Kultur und vor allem dem Individuum als Schnittstelle einander widersprechender Subjektpositionen. Neoliberale

16 Das kursiv gesetzte *weiß* ist wie das groß geschriebene Schwarz ein Hinweis darauf, dass es sich dabei um politische Begriffe handelt, die zwar nicht auf biologische Konstrukte verweisen, hingegen in der Logik der Hautfarben bleiben, um die sozialen, hierarchisierten Positionen zu betonen, die durch Rassismus strukturell erzeugt werden.

Transformationsprozesse restrukturieren Subjekte, „an [denen] sich zu einem ‚permanenten ökonomischen Tribunal‘ (*Foucault*) verdichtete neoliberale Postulate von Selbstverantwortung, Konkurrenzdenken, Marktverwertbarkeit, Leistungsdruck, Erfolgszwang und Versagensangst kristallisieren“ (*Michalitsch* 2013: 46). Angesichts einer solchen gesellschaftlichen und polit-ökonomischen Entwicklung scheint es intellektueller Luxus und politische Notwendigkeit zugleich, sich im Sinne einer radikalen Kritik der herrschenden Verhältnisse und mithin einer Kritik, die sich als „Kunst“ versteht, „nicht dermaßen regiert zu werden“ (*Foucault* 1992: 12), für eine radikale Arbeitszeitverkürzung sowie neue Verteilung und Organisation der Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern einzusetzen.

4.1 Kapitalismus contra Zeitautonomie

Ein Recht auf Eigenzeit ist im Kapitalismus permanent umstritten und infrage gestellt (vgl. *Negt* 1985). So hat schon *Marx* erkannt, dass der Kapitalismus ein System ist, das Menschen „in der Arbeit außer sich“ und erst „außer der Arbeit bei sich“ sein lässt (*MEW* Ergänzungsband 1: 514). Gerade in der neoliberalen Logik kann die erstrittene Eigenzeit zu einer bloßen Konsumzeit verkommen, denn wenn Zeit als etwas begriffen wird, das effizient genutzt und gestaltet, organisiert und rationalisiert werden muss und nur darin besteht, die erzeugten Güter und Dienstleistungen aufzubauchen, die gesellschaftlichen Erzeugnisse einer „notwendigen Vernichtung“¹⁷ zuzuführen, um wieder neues Wachstum zu generieren, gibt es wenig, um das es sich aus kritisch-emanzipatorischer Sicht zu ringen lohnt. Denn wo jedes Hobby und jedes Verweilen auf Professionalisierung drängt, „wird Konsum zur Mimi-kry der Produktion“ (*Nowotny* 1993: 123). Ein Recht auf Eigenzeit, auf private, vorhersehbare Zeit, die zur Selbstverwirklichung, dem solidarischen Zusammen-

17 Darunter verstehen wir Destruktionsweisen, die hierarchisierte Gesellschaften wählen, um ihre Überschüsse zu vernichten; ein ritualisiertes Beispiel dafür ist der wirtschaftsanthropologisch vielbeachtete „Potlatch“ der *native americans* in Nordwestamerika. Der Potlatch ist ein Fest, bei dem eine besondere Form des „zerstörerischen“ Gabentausches vollzogen wird. Die privilegiertesten Gesellschaftsmitglieder laden jeden Winter zu sich ein, lassen Essen und Getränke in riesigen Mengen servieren und zerstören diverse Gegenstände (wie Kupferplatten), um sich gegenseitig Wohlstand zu demonstrieren und ein komplexes Statussystem aufrechtzuerhalten.

leben mit anderen Personen, zur Bildung, aber auch zu Abenteuern und zum Faulsein, zu künstlerischer und politischer Betätigung und vielem anderen genutzt werden kann, kann nur gewährleistet werden, wenn es politisch verhandelt und rechtlich gesetzt wird: einerseits in alltäglichen, kulturpolitischen Konflikten um Zeitgestaltung, sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause, andererseits durch eine progressive, geschlechterdemokratische, zeitsensible Arbeits- und Sozialgesetzgebung (vgl. Kreimer 2005, 2008).

Das universelle Tauschmittel Geld ermöglicht es, Zeitallokation weitestgehend der „Konsumseite“ zu überlassen, die letzte Tauschrelation obliegt dem Markt – und dort herrscht zunächst und vor allem das Gesetz der Knappheit (vgl. Nowotny 1993: 129, 133). Dabei geht es entscheidend um die Qualität der gelebten Zeit, „die mehr an Autonomie, Verringerung des Gefühls der Überbelastung und mehr von der Fähigkeit vermitteln soll, Zeit zu sinnvollen, zusammenhängenden Einheiten selbst strukturieren zu können“ (Nowotny 1993: 115). Zur Realisation von Zeitautonomie können insofern die Verteuerung von Mehr- und Überstunden, die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf persönlich gestaltbare Auszeiten, lebensphasengerechte Arbeitszeiten sowie eine generelle Arbeitszeitverkürzung beitragen, aber auch ein adäquater Gesundheits- und Rechtsschutz und sensibilisierende und bewusstseinschaffende Maßnahmen hinsichtlich der Verteilung und Gestaltung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit. Maßnahmen der Arbeitszeitregulierung und -begrenzung, insbesondere in der Handelsbranche, schützen dabei vor allem die personale Zeitautonomie von Frauen. Im Sinne einer geschlechtergerechten Zeitordnung sind durchaus auch eine verpflichtende Väterkarenz analog zum Mutterschutz und der Ausbau öffentlicher Leistungsangebote im Kinderbetreuungs- und Pflegebereich angezeigt.

4.2 Für Autonomie – trotz alledem

„Die Gerechtigkeit bleibt im *Kommen*, sie muß noch kommen“, schreibt Derrida (1991: 56, Hervorhebung im Original) und verweist damit auf die prinzipielle Offenheit zukünftiger Entwicklungen, auf Möglichkeiten der Neubegründung der Zukunft. Emanzipatorische Kämpfe um demokratischere und gerechtere Geschlechter- und Wirtschaftsverhältnisse verstehen wir daher immer auch als Kämpfe *um* Zeit – wie auch als solche *gegen* dominante Zeitnormen. So wie mit dem sozialen Kampf um das „Recht auf Arbeit“

das Recht auf Teilnahme am ökonomischen Mehrwert angemeldet wurde, wird das „Recht auf Zeit“ gegen die Vereinnahmung und Totalisierung durch Lohnarbeit, neoliberale Subjektivierungsformen und Vereinzelung angemeldet. Was sonst droht, ist eine negative Dialektik der Selbstermächtigung und ein Verschwinden kollektiver Strukturen und Verantwortlichkeiten.

Ob freigesetzte Zeit – ent-ökonomisiert und geschlechtergerecht verteilt – für Freiheitspraktiken oder Konsum und Selbstoptimierung nutzbar gemacht wird, ist heute eine entscheidende Frage emanzipatorischer Politik. Als Maßstab kann trotz oder gerade wegen ihrer neoliberalen Vereinnahmung „Autonomie“ erhalten, eine Autonomie, die in diesem Kontext nach *Elisabeth Holzleithner* über ihre Bedingungen (i. e. ein adäquater Bereich an Lebensmöglichkeiten, Reflexion über diese Möglichkeiten und die relative Abwesenheit von Zwang und Manipulation) verstanden werden muss, ohne davon auszugehen, dass sie im Sinne einer „Zwangsfreiheit“ auch auferlegt werden könne (vgl. Holzleithner 2011: 374 und passim). Emanzipatorisch ist Politik indessen dann, wenn sie Handlungsräume schafft und garantiert, in denen sich Individuen autonom entfalten und eine „Möglichkeit des Sich-zu-Verhaltens“ (Rössler 2003: 330) ausbilden können. Eine Einschränkung von Handlungsräumen durch ein Arbeitszeitrecht, das Selbstzwang und -ausbeutung befördert, ist im Zeichen gleicher Freiheit nicht nur fragwürdig, sondern illegitim. Sohin ist es Gegenstand emanzipatorischer Rechtspolitik, die regulativen Weichen für die Bedingungen der Realisierung eines Rechts auf Eigenzeit zu stellen.

Literatur

- Becker, G. (1981): *A Treatise on the Family*. Cambridge: First Harvard University Press.
- Becker-Schmidt, R. (2003): *Zur doppelten Vergesellschaftung der Frauen: Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. gender...politik...online*. Online: http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt.pdf [24.03.2016]
- Becker-Schmidt, R. (2010): *Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben*. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden und Empirie* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 35). 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 65-74.

- BEIGEWUM/Attac. (2012): *Mythen der Krise: Einsprüche gegen falsche Lehren aus dem großen Crash*. Hamburg: VSA Verlag.
- Bellmann, L./Crimann, A./Evers, K. (2013): Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Bornwasser, M./Zülich, G. (Hg.): *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer, 43-58.
- Bierbaumer-Polly, J./Edlmayr, C./Huemer, U./Horvath, T./Michenthaler, G. (2014): *Beschäftigung im Handel. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien* (Beiträge zur Wirtschaftspolitik, Band 33). Online: http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Beschaefigung_im_Handel_2014.pdf [26.12.2015]
- Bornwasser, M./Zülich, G. (2013): Flexibilisierung der Arbeit als Anpassungsstrategie von Betrieben und Arbeitnehmern. In: Dies. (Hg.): *Arbeitszeit – Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer, 17-39.
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. *WSI-Mitteilungen*, Heft 4, 219-230.
- Bröckling, U. (2007): *Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hg.) (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 7-40.
- Burger, F. (2015): All-in-Vereinbarungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, Sonderheft 2a (2015), 105-112.
- Castel, R. (2011): *Die Krise der Arbeit: Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Edition.
- De Beisac, A. (2007): *Die Einflüsse von Haushaltsstruktur und Konjunktur auf die Zeitallokation – eine empirische Analyse*. Dissertation, Manuskript: Universität Augsburg. Online: <http://d-nb.info/1006159096/34> [13.12.2015]
- Derrida, J. (1991): *Gesetzeskraft: Der „mystische Grund der Autorität“*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Dorsewagen, C./Krause, A./Lehmann, M./Pekruhl, U. (2012): *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz: Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO/Fachhochschule Nordwestschweiz. Online: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/27887.pdf> [24.03.2016]
- European Commission (2007): *European Social Reality: Report*. Special Eurobarometer 273/Wave 66.3 – TNS Opinion & Social. Online: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf [24.03.2016]
- Faust, M./Jauch, P./Brünnecke, K./Deutschmann, C. (1994): *Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik* (Industrielle Beziehungen, Band 7). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Feubli, P./Künzi, D. (2014): *Retail Outlook 2014: Fakten und Trends*. Credit Suisse. Online: <https://www.credit-suisse.com/media/production/pb/docs/unternehmen/kmugrossunternehmen/retail-outlook-2014-de.pdf> [26.12.2015]
- Feuchtl, S./Hartner-Tiefenthaler, M./Köszegi, S. (2015): *Flexibles Arbeiten in Niederösterreich: Studie zur Verbreitung und Ausprägung flexibler Arbeitsformen in Niederösterreich*. Arbeiterkammer Niederösterreich/Technische Universität Wien, Wien. Online: https://media.arbeiterkammer.at/noe/pdfs/hirschswang/Flexibles_Arbeiten_2015.pdf [24.03.2016]
- Foucault, M. (1978/2000): Die Gouvernementalität. In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart: Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 41-67.
- Foucault, M. (1984): *Von der Freundschaft: Michel Foucault im Gespräch*. Berlin: Merve Verlag.
- Foucault, M. (1985): Freiheit und Selbstsorge. Gespräch mit Michel Foucault am 20. Januar 1984. In: Becker, H./Gomez-Muller, A./Fornet-Betancourt, R. (Hg.): *Michel Foucault: Freiheit und Selbstsorge*. Frankfurt/M.: Materials Verlag, 7-28.
- Foucault, M. (1987): Das Subjekt und die Macht. In: Dreyfus, H./Rabinow, P. (Hg.): *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Frankfurt/M.: Beltz Athenäum, 243-261.
- Foucault, M. (1992): *Was ist Kritik?* Berlin: Merve Verlag.
- Foucault, M. (1993): Technologien des Selbst. In: Foucault, M./Martin, R./Martin, L. H./Paden, W. E./Rothwell, K. S./Gutman, H./Hutton, P. H.: *Technologien des Selbst*. Frankfurt/M.: Fischer, 24-62.
- Foucault, M. (1994a): Sécurité, territoire et population. In: Ders.: *Dits et Écrits III*. Paris: Gallimard, 719-723.
- Foucault, M. (1994b): Naissance de la biopolitique. In: Ders.: *Dits et Écrits III*. Paris: Gallimard, 818-825.
- Geisberger, T. (2010): *Equal Pay Day: Teilzeit und Gender Pay Gap*. Online: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/equal-pay-day-teilzeit-und-gender-pay-gap/> [12.03.2016]
- Gleißner, R. (2015): Flexibilität in der Arbeitszeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, Sonderheft 2a (2015), 99-105.
- Gleißmann, W./Peters, K. (2001): *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA Verlag.
- Globisch, C. (2012): Strukturwandel sozialpolitischer Steuerung. In: Bohmann, G./Niedenzu, H. (Hg.): *Markt – Inklusion – Gerechtigkeit: Zum Problem der sozialen Gerechtigkeit in der Marktgesellschaft* (Sonderheft 11/Österreichische Zeitschrift für Soziologie). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 133-154.
- Grünberger, K./Zulehner, C. (2009): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich. In: *Monatsberichte* 2/2009, 139-150.
- Han, B.-C. (2014): *Psychopolitik: Neoliberalismus und die neuen Machttechniken*. Frankfurt/M.: Fischer Verlag.

- Haug, F. (2008): *Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke*. Berlin: Argument Verlag.
- Haug, F. (2010): Sozialistischer Feminismus. Eine Verbindung im Streit. In: Ecker, R./Kortentiek, B. (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 35). 3., erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 52-58.
- Hausen, K. (2013): Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte. In: *Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft* (Band 202). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 22-25.
- Heilegger, G. (2014): Tendenzen im Arbeitsrecht: Die Forderung nach Flexibilität und die Frage der Regelungsebene. *juridikum* 1/2014, 80-87.
- Hielscher, V./Hildebrandt, E. (1999): *Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung*. Berlin: Verlag edition sigma.
- Hochschild, A. R. (2006): *Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet* (Geschlecht und Gesellschaft, Band 29). 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hofbauer, J. (2014): Fleiß, Arbeit, Betriebsamkeit – Zur Herausbildung moderner Arbeitstugenden. In: Bohmann, G./Hofbauer, J./Schülein, J. (Hg.): *Sozioökonomische Perspektiven. Texte zum Verhältnis von Gesellschaft und Ökonomie*. Wien: Facultas, 157-182.
- Holzleithner, E. (2011): *Dimensionen gleicher Freiheit. Recht und Politik zwischen Toleranz und Multikulturalismus*. Habilitation, Manuskript: Universität Wien.
- Jahoda, M./Lazarsfeld, P./Zeisel, H. (1982): *Die Arbeitlosen von Marienthal*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. (2003): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G. G. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München: Rainer Hampp Verlag, 57-192.
- Kratzer, N. (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Verlag edition sigma.
- Kratzer, N./Sauer, D. (2003): Andere Umstände – Neue Verhältnisse: Ein Orientierungsversuch für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, Heft 10, 578-584.
- Kratzer, N./Sauer, D./Hacket, A./Trinks, K. (2003): *Themenfeld Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit*. ISF München. Online: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23554/ssoar-2003-kratzer_et_al-flexibilisierung_und_subjektivierung_von_arbeit.pdf?sequence=1 [18.05.2016]
- Kreimer, M. (2005): *Ökonomie und Geschlechterdifferenz: Zur Robustheit dysfunktionaler Diskriminierungsmechanismen*. Habilitation, Manuskript: Universität Graz.
- Kreimer, M. (2008): Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt: Zum Zusammenspiel von individuellem Bargaining im Haushalt und Makropolitik. In: Bidwell-Steiner, M./Wagner, U. (Hg.): *Freiheit und Geschlecht: Offene Beziehungen, Prekäre Verhältnisse* (Gendered Subjects, Band 4). Innsbruck/Wien/Bozen: StudienVerlag, 77-90.
- Leischko, H. (2000): Zeit essen Leben auf? Versammelte Gedanken zum Thema Zeit, Ökonomie und Frauen. In: Krondorfer, B./Mostböck, C. (Hg.): *Frauen und Ökonomie oder: Geld essen Kritik auf: Kritische Versuche feministischer Zumutungen*. Wien: Promedia, 205-212.
- Lemke, T. (2001): Gouvernementalität. In: Kleiner, S. (Hg.): *Michel Foucault. Eine Einführung in sein Denken*. Frankfurt/M.: Campus Verlag, 108-122.
- Lessnich, S. (2013): *Die Neuerfindung des Sozialen: Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. 2. Auflage. Bielefeld: transcript.
- Levine, R. (1998): *Eine Landkarte der Zeit: Wie Kulturen mit Zeit umgehen*. München: Piper.
- Liebscher, D. (2012): Erwerbsarbeit – abhängige Beschäftigung in der außerhäuslichen Sphäre. In: Foljanty, L./Lembke, U. (Hg.): *Feministische Rechtswissenschaft: Ein Studienbuch*. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, 149-172.
- MacKinnon, C. A. (1989): *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Madörin, M. (2010): Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wissenschaften. In: Bauhardt, C./Caglar, G. (Hg.): *Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 81-104.
- Marshall, T. H. (1950/2014): Citizenship and Social Class. In: Pierson, C./Castles, F. G./Naumann, I. K. (Hg.): *The Welfare State Reader*. Polity Press: Cambridge (Mass.), 28-37.
- Marx, K. (1968): *Schriften – Manuskripte – Briefe bis 1844* (zitiert als: MEW Ergänzungsband 1). Berlin: Dietz Verlag.
- Marx, K. (1968): *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie* (zitiert als: MEW 42). Berlin: Dietz Verlag.
- Marx, K. (1969): *Das Kapital, 1. Band* (zitiert als: MEW 23). Berlin: Dietz Verlag.
- Michalitsch, G. (2006a): *Die neoliberale Domestizierung des Subjekts: Von den Leidenschaften zum Kalkül* (Politik der Geschlechterverhältnisse, Band 23). Wien: Campus Verlag.
- Michalitsch, G. (2006b): Privatisiert – Geschlechterimplikationen neoliberaler Transformation. In: Lemke, M./Ruhe, C./Woelki, M./Ziegler, B. (Hg.). *Genus Oeconomicum. Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse*. Konstanz: UVK, 119-129.
- Michalitsch, G. (2012): Geschlecht ist Geschichte: Komplexitäten der Macht. Ein Foucaultsches Denksystem. In: Kahlert, H./Weinbach, C. (Hg.): *Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung: Einladung zum Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 103-124.
- Michalitsch, G. (2013): Regierung der Freiheit: Die Formierung neoliberaler Subjekte. *grundrisse*, Nr. 46, 46-51. Online: http://www.grundrisse.net/grundrisse46/regierung_der_freiheit.htm [16.06.2016]

- Mikl-Horke, G. (2007): *Industrie- und Arbeitssoziologie*. 5. Auflage. Wien/München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Moldaschl, M./Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – zur Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Arbeit und Organisation*. Berlin: Verlag edition sigma, 205-224.
- Moldaschl, M./Voß, G. (Hg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit* (Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Negt, O. (1985): *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit: Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt/M.: Campus Verlag.
- Nowotny, H. (1993): *Eigenzeit: Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Nowotny, H. (1986): The Public and Private Uses of Time. In: Blabo, L./Nowotny, H. (Hg.): *Time to Care in Tomorrow's Welfare Systems*. Wien: Eurosocial, 29-36.
- Polanyi, K. (1944/1978): *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Reitter, K. (2009): Bemerkungen zum Buch „Der neue Geist des Kapitalismus“ von Luc Boltanski und Ève Chiapello. *grundrisse*, Nr. 31, 28-38. Online: http://www.grundrisse.net/grundrisse31/der_geist_des_kapitalismus.htm [22.09.2014]
- Rinderspacher, J. (1985): *Gesellschaft ohne Zeit: Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit*. Frankfurt/M.: Campus Verlag.
- Risak, M. (2013): Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, Band 50 (2013), 296-301.
- Risak, M. (2015): Hintergründe der Arbeitszeitregulierung: Gesundheitsschutz – Emanzipation – Arbeitsmarktpolitik. *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*, Band 21 (2015), 127-135.
- Risak, M. (2016): Emanzipatorische Aspekte der Arbeitszeitregulierung. *Momentum Quarterly - Zeitschrift für sozialen Fortschritt*, 5 (2), 75-87.
- Rössler, B. (2003): Bedingungen und Grenzen von Autonomie. In: Pauer-Studer, H./Nagl-Docekal, H. (Hg.): *Freiheit, Gleichheit und Autonomie*. Wien: R. Oldenbourg Akademieverlag, 327-357.
- Scheiwe, K. (1993): *Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht: Normative Modelle von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung*. Berlin: Duncker und Humblot.
- Schwarze, R. (2005): Arbeitnehmerbegriff und Vertragstheorie – Der paternalistische Kern des Arbeitnehmerschutzes. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Band 36 (2005), 81-107.
- Sontag, S. (1990): Im Zeichen des Saturn. In: *Im Zeichen des Saturn: Essays*. Frankfurt/M.: Fischer, 126-147.
- Tálos, E./Vobruba, G. (Hg.) (1983): *Perspektiven der Arbeitszeitpolitik*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Thompson, E. (1973): Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, R./Fischer, W. (Hg.): *Gesellschaft in der industriellen Revolution*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 81-112.
- Wersig, M. (2012): Der unsichtbare Mehrwert: Unbezahlte Arbeit und ihr Lohn. In: Foljanty, L./Lembke, U. (Hg.): *Feministische Rechtswissenschaft: Ein Studienbuch*. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos, 173-196.
- Wirtz, A./Nachreiner, B./Brenscheidt, F./Siefer, A. (2009): *Lange Arbeitszeiten und Gesundheit*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20.html> [24.03.2016]
- Zilian, H. (2000): Taylorismus der Seele. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 2/2000, 75-97.