

EIN ANSATZ ZUR NUTZUNG DES LEWINSCHEN LEBENSRAUM-KONSTRUKTS IN DER UNTERSUCHUNG VON "ARBEITSZEIT"-STRUKTUREN ¹

Notizen aus einem Feldforschungsprojekt

Gerhard Stemberger

Einleitende Bemerkungen

Einen nicht unbedeutenden Teil meiner eigenen Arbeitszeit in den letzten dreizehn Jahren habe ich damit verbracht, die Arbeitszeit anderer zu erforschen. Das kommt vielen Leuten, denen ich begegne, etwas merkwürdig vor. Daß es so etwas wie Arbeitszeit gibt und was es damit auf sich hat, scheint den meisten Menschen so selbstverständlich und klar zu sein, daß sie sich schwer vorstellen können, was es auf diesem Gebiet zu erforschen geben soll.

Daher möchte ich einige Bemerkungen zu den Anführungszeichen voranstellen, in die das Wort "Arbeitszeit" im Titel dieses Vortrags gesetzt ist. Sie sind gewissermaßen eine Einladung, auf den ersten Blick Selbstverständliches einmal zu hinterfragen und näher in Augenschein zu nehmen. Beim Wort "Arbeitszeitverkürzung" etwa wird vermutlich jeder verstehen, wovon die Rede ist, und wird es auch eine weitgehende Übereinstimmung darin geben, was hier mit Arbeitszeit gemeint ist. Bei einiger Überlegung wird vielen allerdings zumindest die Ahnung aufsteigen, daß dieser Begriff der Arbeitszeit ein ziemlich paradoxes Ding ist. Er schließt, was uns ganz selbstverständlich geworden ist, Zeiten mit ein, die wir keineswegs mit Arbeit verbringen, von bezahlten Arbeitspausen über Behördenwege in der "Arbeitszeit" bis hin zu Zeiten, in denen wir krank im Bett liegen. Zum anderen schließt dieser Begriff aber ganz selbstverständlich Zeiten aus, in denen wir womöglich schwerer, vielleicht aber auch lustvoller arbeiten als in dieser sogenannten "Arbeitszeit", z. B. im Haushalt, in der Organisation unseres Alltagslebens, beim Großziehen unserer Kinder, in politischen und anderen sozialen Aktivitäten usw.

Der Leser möge sich einmal vorstellen, er stünde vor der Aufgabe, einem Indianer im brasilianischen Regenwald zu erklären, wie es dazu kommt, daß wir Europäer Zeiten, in denen wir alles andere tun als zu arbeiten, als Arbeitszeit bezeichnen, während wir Zeiten, in denen wir tatsächlich im Schweiß unseres Angesichts arbeiten, nicht Arbeitszeit, sondern Freizeit oder ähnliches nennen. Eine solche

¹ Überarbeitete Fassung eines Vortrags anlässlich der 8. Wissenschaftlichen Arbeitstagung der Gesellschaft für Gestalttheorie und ihre Anwendungen e. V. (GTA) an der Universität zu Köln vom 25. - 28. 3. 1993.

Aufgabe würde ihn wahrscheinlich über kurz oder lang an ähnliche Fragestellungen heranführen, ihn veranlassen, in ähnlicher Weise Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen und mit neuem Interesse zu betrachten, wie das bei mir und anderen der Fall ist, die sich mit diesem Thema wissenschaftlich, politisch oder in anderen Handlungsbezügen auseinandersetzen.

Das Gespräch mit unserem Indianer würde den Leser wahrscheinlich bald an den Punkt führen, wo er sich an einer Erklärung der Lohnarbeit versuchte, der Notwendigkeit für die Mehrheit in unserer Gesellschaft, für ihren Lebensunterhalt abhängige Arbeitsverhältnisse einzugehen und damit einen Teil ihrer Lebenszeit und ihrer Arbeitsfähigkeit der Verfügung anderer zu unterstellen. Er würde vielleicht auch auf Entfremdung zu sprechen kommen, auf die Frage, ob und inwiefern Arbeit in unserem Leben noch eine der zentralen Lebensäußerungen des Menschen ist. Er käme vielleicht auch auf die Frage von Macht und Herrschaft zu sprechen, vielleicht in ähnlicher Weise, wie der Soziologe Oskar NEGT es tut, wenn er sagt:

"Man kann Herrschaft geradezu so definieren, daß sie jederzeit imstande ist, die Regeln vorzugeben, nach denen die Menschen ihre Zeit aufzuteilen gezwungen sind und in welchen Räumen sie sich zu bewegen haben. Herrschaft besteht primär ... in einer Detailorganisation von Raum- und Zeiteilen, die den einzelnen Menschen in seiner Lebenswelt wie ein Korsett einspannen. ... Herrschaftssysteme sind deshalb darum bemüht, die Eindeutigkeit der Orte und Zeiten festzulegen, die den Bewegungsspielraum des einzelnen Menschen definieren. So gibt es klar festgelegte Orte, wo und wann gearbeitet, wo Freizeit verbracht wird, wo Politik betrieben wird. Wer das miteinander vermischt, verstößt gegen die gegebene Ordnung und kann eventuell bestraft werden. ... Raum- und Zeiteile bestimmen also darüber, wann und wo ich frei in meiner Bewegung bin und wo ich von anderen abhängige" (1984, 21).

Auch wenn ich nicht mit allem, was NEGT hier sagt, übereinstimme, so ist damit doch in pointierter Weise ein weiterer wichtiger Aspekt in die Erörterung unserer Führungszeichen eingebracht, nämlich der der Herrschaft und sozialen Disziplinierung.

Ich könnte in dieser Weise noch längere Zeit fortfahren, doch dürfte fürs erste schon einmal hinreichend klar geworden sein, worauf es mir hier einleitend ankommt: Erstens, daß hinter dem Wort "Arbeitszeit" eine lange historische Entwicklung gesellschaftlicher Auseinandersetzung und sozialen Wandels aufgespannt ist, und zweitens, daß "Arbeitszeit" ein soziales Phänomen bezeichnet, das in enger dynamischer Wechselbeziehung zu allen anderen Lebensbereichen, zu allen anderen gleichzeitig im sozialen Feld vorhandenen Tatsachen steht.

Probleme und Grenzen des klassifikatorisch-deskriptiven Ansatzes in der Untersuchung von Arbeitszeitfragen

Damit stellt sich die Frage, wie dieses soziale Phänomen angemessen untersucht werden kann. Mit angemessen meine ich: sowohl den dynamischen Eigenschaften dieses sozialen Phänomens im gesamten sozialen Feld angemessen, als auch der

Tatsache angemessen, daß es sich dabei um eine wichtige soziale Frage handelt, die menschliches Leben und Zusammenleben wesentlich beeinflusst. Dies erlebe ich als Forderung, die Erforschung dieses Phänomens in den Dienst einer dem Menschen gerecht werdenden Lösung der damit verbundenen Probleme zu stellen.

An dieser Stelle möchte ich auf den Anfang meiner Beschäftigung mit Arbeitszeitforschung zurückkommen. Es handelte sich damals um ein Projekt, in dem durch verschiedene Erhebungen festgestellt wurde, in welchem Ausmaß bestimmte Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung in Österreich verbreitet sind, welche Entwicklung diese Ausbreitung über die Jahre hinweg genommen hat und in welchen Bereichen der Wirtschaft häufiger oder weniger häufig von diesen Arbeitszeitformen Gebrauch gemacht wurde (STEMBERGER, 1983). Der Ertrag dieses Projekts beschränkte sich im wesentlichen auf die Erfassung quantitativer Verteilungen bestimmter Arbeitszeitformen und ihrer Veränderung über einen längeren Zeitraum.

Dem folgten einige andere Projekte, die sich mit der rechtlichen Regelung flexibler Arbeitszeiten auf betrieblicher Ebene befassten und schon ertragreicher waren (STEMBERGER, 1984, 1985, 1986/87; MESCH, SCHWARZ & STEMBERGER, 1987; STEMBERGER, 1987 a - b, 1988), im wesentlichen aber wieder in die Erhebung und Klassifizierung bestimmter Regelungsmodelle, die Darstellung ihrer quantitativen Verteilung und die Berechnung statistischer Zusammenhänge zwischen verschiedenen wirtschaftlichen und sozialen Merkmalen und dieser Verteilung mündeten.

Ich hatte damals das Glück, die Ergebnisse einiger dieser Projekte in Seminaren mit Betriebsräten vortragen zu müssen. Ich sage heute "Glück" dazu, obwohl es mir damals wenig Freude bereitete. Die Kollegen aus den Betrieben hörten sich nämlich meine Ausführungen mit gedämpftem Interesse an und überhäufte mich anschließend mit einer Fülle von Fragen. Einer berichtete, daß in seiner Gießerei viele der jungen Arbeiter zum Teil zwei 8-Stunden-Schichten hintereinander arbeiteten, um mehr Geld zu verdienen. Sie ließen sich davon weder durch Hinweise auf Gesetze abhalten, noch dadurch, daß sie miterleben konnten, wie kaum 40jährige Kollegen mit Staublunge in Invalidenpension gehen mussten und selbst diese Pension oft nur wenige Jahre erlebten. Ein anderer fragte, wie er sich in seinem Schuhhandelsgeschäft zum immer mehr zunehmenden Anteil an Teilzeitbeschäftigten stellen sollte, die die Vollzeit Arbeitsplätze der anderen gefährdeten. Wieder ein anderer fragte, wie er sich als Betriebsrat zum Drängen der Firmenleitung stellen sollte, Wochenendarbeit einzuführen, worüber sich die Belegschaft in zwei Teile zerstritten hätte usw.

Diese Fragen, in denen etwas von der persönlichen und sozialen Dynamik des Themas Arbeitszeit lebendig wurde, ließen meine Forschungsbefunde ziemlich dürftig aussehen. Ich merkte auch, daß mich die hier aufgeworfenen Fragen selbst mehr interessierten als meine bisherigen Forschungsergebnisse und daß sie eine Forderung an die Forschung enthielten, denen meine Verfahren und Ergebnisse trotz ihrer

Richtigkeit und Legitimität in ihrem spezifischen, wenn auch eben sehr eingeschränkten klassifikatorisch-deskriptiven Kontext nicht gerecht wurden.

Dieser Eindruck verstärkte sich im Zuge meiner Mitwirkung in einem internationalen multidisziplinären Verband von Forschern, die sich in verschiedenen Ländern Europas, Amerikas, Asiens und in Australien mit Arbeitszeitfragen und dem Problem internationaler Vergleiche auf diesem Gebiet befassen (SITT/ISWT - International Symposium on Working Time). Beim ersten Kongress dieses Verbandes in Brüssel 1987 wiederholte sich für mich in gewisser Weise mein Erlebnis mit den Betriebsräten, mit dem Unterschied, daß diesmal ich mit meinen Fragen dasaß. Auf den Overhead-Folien erschienen wieder die mir bekannten Grafiken und Tabellen, diesmal zum internationalen Vergleich. Wohin war hinter diesen Statistiken die Dynamik, das Leben verschwunden, das in der ganzen Thematik der Arbeitszeit in diesen Ländern steckt? Welche unterschiedlichen sozialen Vorgänge und Verhältnisse waren hinter diesen Zahlen und Grafiken verborgen? Warum ist in dem einen Land die Arbeitszeitfrage ein heiß umkämpftes Thema, während es in dem anderen niemanden hinter dem Ofen hervorlockt? Wie kommt es, daß sich in dem einen Land ein enges Netz von gesetzlichen und vertraglichen Regelungen der Arbeitszeit herausgebildet hat, in anderen Ländern kaum eine verbindliche Regelung zu finden ist usw.?

Da der erwähnte Verband Forscher unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen umfasst - Ökonomen, Soziologen, Psychologen usw. -, wird es kaum jemanden verwundern, daß auf all diese Fragen sehr unterschiedliche Antworten gegeben wurden und bis heute - wenn auch in zunehmend fruchtbarerem Austausch - gegeben werden.²

An einem Beispiel sei die hier geschilderte Problematik zusammenfassend erläutert: Seit Ende der 60er Jahre breitet sich in verschiedenen Ländern die Anwendung des Modells der "gleitenden Arbeitszeit" aus. Die quantitative Entwicklung der Anwendung dieses Modells in Österreich im Zeitraum 1968 bis 1983 wurde von mir in einer Studie rekonstruiert (STEMBERGER, 1983). Eine eingehende Analyse der betrieblichen Regelungen dieses Arbeitszeitmodells (STEMBERGER, 1984) ließ bereits starke Zweifel daran aufkommen, ob die unter dieser Modellbezeichnung zusammengefassten betrieblichen Arbeitszeitsysteme über ihre formale Ähnlichkeit hinaus viel gemeinsam hatten. Ob und wie die in der Diskussion und Propagierung der Gleitzeit im Vordergrund stehende "Zeitsouveränität" (TERIET, 1977) - also die Chance zu mehr Selbstbestimmung über die Einteilung der Arbeitszeit und zu ihrer individuellen Anpassung an außerberufliche Anforderungen und Bedürfnisse - in der individuellen und betrieblichen Arbeitszeitpraxis tatsächlich zum Tragen kommt, dafür schienen andere Faktoren wesentlich wirksamer und ausschlaggeben-

² 1974 klagte Kurt LÜSCHER noch über die Vernachlässigung des Zeitproblems in den Sozialwissenschaften. Inzwischen ist die Zeit-Literatur enorm angewachsen, in der Soziologie wie auch in den Nachbardisziplinen Ethnologie, Kulturanthropologie, Psychologie, Geschichte usw. Einen Überblick vermittelt BERGMANN, 1983, 1992. Vgl. die kontinuierliche multidisziplinäre Dokumentation einschlägiger Arbeiten in FRASER et al., 1972-92.

der zu sein als das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein einer formellen Gleitzeitregelung. Die Sinnhaftigkeit und Fruchtbarkeit der üblichen klassifikatorischen Gegenüberstellung "Gleitzeit / Fixe Arbeitszeit" erschien in diesem Licht zunehmend zweifelhaft (vgl. STEMBERGER, 1985, 1986/87; MESCH, SCHWARZ & STEMBERGER, 1987), das Verstehen des betrieblichen Arbeitszeitgeschehens dadurch mehr gehindert als gefördert.

Es zeigten sich hier also deutlich die Probleme und Grenzen einer auf Ähnlichkeit der formalen Regelung beruhenden Klassifikation. Es deutete sich hier bereits die Notwendigkeit des Übergangs von dieser Art der Klassifikation zu dynamischen Konstrukten an. Damit soll - wie bereits erwähnt - die zeitweise Notwendigkeit und begrenzte Nützlichkeit phänotypischer Klassifikation nicht bestritten werden (ganz zu schweigen von ihrer Bedeutung im Alltagsdenken): So weist etwa auch LEWIN darauf hin, daß der hier angesprochene Übergang "nur vollzogen werden kann, wenn vorher eine genügende Menge phänotypischer 'Fakten' gesammelt und klassifikatorische Arbeit geleistet worden ist" (LEWIN, 1939, 203).

LEWINs Konstrukt des Lebensraums in Darstellung und Analyse der Arbeitszeitsituation und ihres Wandels

Über meine Ausbildung in Gestalttheoretischer Psychotherapie, die während der erwähnten Untersuchungen begann, bin ich erneut mit den Auffassungen LEWINs in Berührung gekommen und habe darin - wie in der Gestalttheorie überhaupt - grundlegende Ansätze vorgefunden, die mir geeignet erschienen und erscheinen, angemessen in dem von mir angesprochenen Sinne an verschiedene Fragen der Arbeitszeit heranzugehen und ein Stück auf dem Weg ihrer Klärung voranzukommen.

Das Projekt, auf das ich mich hier beziehe, trägt den Titel "Neue Arbeitszeitstrukturen" und ist als längerfristiges interdisziplinäres Forschungsprogramm angelegt, das sich in verschiedene Teilprojekte gliedert, an denen bisher etwa 20 Sozialforscher, Mediziner, Psychologen, Wirtschaftswissenschaftler etc. mitarbeiteten. Das Programm umfasst sowohl statistische Erhebungen als auch arbeits- und sozialmedizinische Untersuchungen, Repräsentativumfragen und verschiedene Studien über bestimmte Teilaspekte der Arbeitszeitgestaltung (siehe dazu JOST, 1991; LAWUGGER, RUBCHICH & SIMSA, 1991; WOLF & WOLF, 1991; KOLLER, KUNDI & HAIDER, 1991; STEMBERGER, 1990, 1991a-c).

Den Kern des Forschungsprogramms bilden betriebliche Fallstudien in etwa 100 Betrieben verschiedener Branchen, die vorwiegend in Form von mehrstündigen Gruppeninterviews und -diskussionen mit insgesamt etwa 400 Betriebsräten und ca. 800 Arbeitern und Angestellten sowie teilstrukturierten Interviews mit Firmenlei-

tungen und Vorgesetzten auf Abteilungs- oder Werkstättenebene über ihre Erfahrungen in der Umsetzung der Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, über ihre Sichtweise der Arbeitszeitsituation in ihrem Betrieb und ihre Veränderung geführt wurden. Aus der Auswertung dieser Fallstudien soll im weiteren ein Konzept entwickelt werden, mit dessen Hilfe im Sinne des Aktionsforschungsansatzes Prozesse der Veränderung betrieblicher Arbeitszeitstrukturen begleitet werden.

In welcher Weise ich in dieser Forschungsarbeit von LEWINs Feldtheorie als Forschungsansatz Gebrauch mache, soll hier nur anhand der Frage nach einer angemessenen, konstruktiven Darstellung der Arbeitszeitsituation skizziert werden. Es versteht sich, daß diese Frage auf engste mit der einer angemessenen Untersuchung von Veränderungen in der Arbeitszeitsituation und den Bedingungen für diese Veränderungen verknüpft ist.

Beide Fragen sind dabei vom Interesse am "Warum" geleitet: Warum ist die Situation, wie sie ist, warum ist sie so geworden und warum verändert sie sich in bestimmter Weise? LEWIN bezeichnet diese Frage nach dem "Warum" als "dynamische" Frage und weist auf zwei Seiten der Aufgabe hin, die zu ihrer Beantwortung zu erfüllen ist: Die eine Seite dieser Aufgabe besteht darin, die Gesetze aufzufinden, die das Geschehen beherrschen.

"Daneben steht gleichwertig und mit der Ermittlung der Gesetze unlösbar verknüpft die Aufgabe, konkrete Situationen so darzustellen, daß aus ihnen nach den durch die allgemeinen Gesetze gegebenen Prinzipien das wirkliche Geschehen begrifflich 'abgeleitet' werden kann. Die gewöhnliche 'Beschreibung' einer Situation bietet diese Möglichkeit nicht. Die Aufgabe kann in der Tat nur mit Hilfe einer konstruktiven Darstellung der Situation gelöst werden" (LEWIN, 1969, 31).

Dem Projekt liegt die Auffassung zugrunde, daß Fragen des Umgangs mit der Arbeitszeit, ihre Gestaltung und Einbettung in die Lebenszeit usw. "Probleme des Gruppenlebens" sind. Gemäß der LEWINschen Feldtheorie muß die Lösung eines Problems des Gruppenlebens immer auf einem analytischen Verfahren beruhen (auch bei der Erkundung eines sozialen Feldes ist der Weg von oben nach unten der sachgemäße Weg). Dabei muß die Analyse "eine 'gestalttheoretische' sein, weil die gesellschaftliche Situation ebenso wie die psychologische Situation ein dynamisches Ganzes ist" (LEWIN, 1953, 42).

Es stellt sich also die Aufgabe, nach Möglichkeiten der Darstellung der Arbeitszeitsituation unterschiedlicher Menschen, Gruppen, Betriebe, Länder zu verschiedenen Zeiten im Gegensatz zur rein klassifikatorischen Statistik und Beschreibung zu suchen, die geeignet sind, den Feldcharakter und das dynamische Beziehungsgefüge der je konkreten Arbeitszeitsituation als eines Aspekts des sozialen Lebens angemessen zu erfassen. Für eine Lösung dieser Aufgabe scheint mir LEWINs Konstrukt des Lebensraums einen besonders vielversprechenden Ansatz zu liefern. Im folgenden werden dazu Überlegungen zu einigen ausgewählten Aspekten skizziert.

Für diejenigen, denen die Bezugnahme auf das Lebensraum-Konstrukt nur im Zusammenhang mit der psychologischen Situation der Person bei geringer, sozusagen mikroskopischer zeitlicher Ausdehnung der je "gegenwärtigen" Situation vertraut ist, sei zum Verständnis der folgenden Ausführungen vorausgeschickt: LEWIN selbst hat dieses Konstrukt nicht nur für die Beschreibung der psychologischen Situation einzelner Menschen, sondern - unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen - auch für die von sozialen Gruppen, ja sogar von ganzen Nationen fruchtbar gemacht und vielfältig belegt, daß die Analyse des Lebens von Gruppen mit Hilfe dieses Konstrukts "auf der Basis verhältnismäßig großer Einheiten ziemlich weit kommen" kann (1947; in: 1982a, 247). Was die zeitliche Ausdehnung der "gegenwärtigen Situation" anlangt, weist LEWIN darauf hin, "daß unter gewissen Umständen selbst makroskopische Situationen von Stunden oder Jahren als Einheit begriffen werden können" (1963, 105). Im Kontext des hier angesprochenen Forschungsprojekts besteht dementsprechend eine der Aufgaben eben darin, bei der Beschreibung und Analyse der betrieblichen Arbeitszeitsituation jeweils zu prüfen, ob zur gegebenen Zeit der Betrieb tatsächlich als dynamisches Ganzes mit wechselseitiger Abhängigkeit seiner Teilbereiche angesehen werden kann oder in voneinander unabhängige Teilbereiche zerfällt, und welche zeitlichen Perioden jeweils als Situationseinheiten behandelt werden können. Diese Aufgabe stellt sich auch bei der Darstellung und beim Vergleich der Arbeitszeitsituation verschiedener Branchen, Länder und historischer Perioden.

Der Lebensraum wird hier unter dem Gesichtspunkt seiner phänomenalen Zeitstrukturierung betrachtet. Darunter ist hier nicht die Lebensraum-Dimension der Zeitperspektive im allgemeinen Sinn zu verstehen, sondern die Zeitstrukturierung im Lebensraum, also die "räumliche" Zeitstrukturierung des Tages, der Woche, des Jahres etc. Dabei geht es nicht darum, die jeweilige Situation in "objektiven, physikalischen" Begriffen zu fassen und zu beschreiben, sondern in der Art und Weise, wie sie für die Gruppe, den Betrieb, die Nation zur gegebenen Zeit existiert (vgl. LEWIN, 1963, 103 f; 1982 a, 160). Die zeitliche Strukturierung im Lebensraum läßt sich in diesem Sinn als Gliederung einer Periode, z. B. eines Tages, in bestimmte mehr oder weniger stark voneinander abgegrenzte Regionen in einer bestimmten Lagebeziehung fassen. LEWIN deutet einen ähnlichen Gedanken in einer Anmerkung zu sozialpsychologischen Unterschieden zwischen Amerikanern und Europäern an:

"In seinem Verhältnis zur Zeit zeigt der Amerikaner eine ausgesprochene Tendenz, das Gebiet in streng begrenzte und getrennte Regionen aufzuteilen: die Menschen in den Vereinigten Staaten sind pünktlicher als die Europäer und nehmen die Pünktlichkeit viel ernster" (1953, 36; Hervorhebung G.St.).

Arbeitszeitstrukturen und Raum freier Bewegung

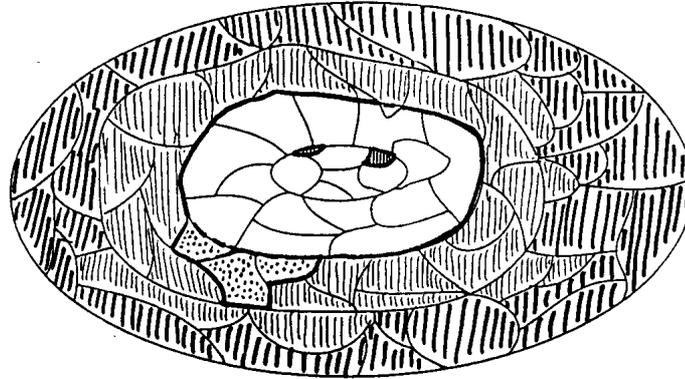
Besondere Bedeutung hat in diesem Kontext LEWINs Begriff des Bewegungsraumes (Raum freier Bewegung). Bekanntlich bezeichnet LEWIN damit die Regio-

nen des Lebensraumes, die dem Menschen zu einer gegebenen Zeit zugänglich sind, z. B. im Verlauf seiner Entwicklung bestimmte Tätigkeitsregionen, die dem Kind oder Heranwachsenden im Unterschied zum Erwachsenen zugänglich sind, im Unterschied zu jenen Regionen in seinem Lebensraum, die ihm noch nicht oder nicht mehr zugänglich sind (vgl. dazu LEWIN, 1982 b; siehe auch 1963, 174). Dieser Begriff des Raums freier Bewegung kann für Darstellung und Verständnis des jeweils für die Person oder Gruppe wirksamen "Zeitregimes" und der Arbeitszeitsituation als eines dafür in der Regel für die meisten Menschen direkt oder indirekt zentralen Teilbereiches fruchtbar gemacht werden.

Die Darstellung zeitlicher Bereiche als Regionen des Lebensraums steht dabei naturgemäß insofern in enger Beziehung zum Aspekt verschiedener menschlicher Tätigkeiten und anderer Lebensvorgänge, als diese sich eben in der Zeit abspielen. Dabei ist jedoch das Phänomen bekannt, daß es für viele Tätigkeiten und Lebensvorgänge zulässige und unzulässige, "richtige" und "falsche" Zeiten gibt, was im Alltagsleben etwa dann bewusst wird, wenn man "zur Unzeit" im Gasthaus zu essen begehrt, um drei Uhr früh bei Bekannten zum überraschenden Besuch anklingelt, am sommerlichen Urlaubsstrand ein Weihnachtslied anstimmt o. „.

Der Raum freier Bewegung kann dementsprechend unter bestimmten Teilaspekten betrachtet werden. Unter dem Teilaspekt der (Lohn-)Arbeitszeit sind bestimmte Zeitregionen des Lebensraums zugänglich, andere nicht. Der Bereich der für (Lohn-)Arbeitszeit zugänglichen Zeitregionen im Lebensraum kann eng oder weit sein, er kann stark differenziert oder undifferenziert sein, die Begrenzungen seiner Teilregionen und seine Abgrenzungen zu den anderen Regionen können mehr oder weniger durchlässig, die Struktur demnach flüssig oder rigide sein.

Abb. 1 zeigt ein Beispiel für eine solche Darstellung des Raums freier Bewegung hinsichtlich der entlohnten Arbeitszeit. Für diese Darstellung habe ich hier eine Arbeitszeitstruktur zugrundegelegt, die zwar häufig noch als Standard aufgefasst wird, in Österreich - und auch in der BRD - aber bereits nur mehr für eine Minderheit der Arbeitnehmer das Arbeitsleben bestimmt: nämlich den fix eingeteilten 8-Stunden-Tag. Die weißen Regionen stellen dabei die Zeitregionen dar, die den normalen 8 Arbeitsstunden zugeordnet sind. Die gepunkteten Regionen links unterhalb stellen Zeitregionen dar, die für die Option Überstunden zugänglich sind. (Entsprechend der konkreten Situation können sie auch als Überlappung oder Grenzzone ausgebildet sein.) Diese beiden Arten von Regionen repräsentieren in diesem Beispiel also den Raum freier Bewegung für entlohnte Arbeitszeit. Die schraffierten Regionen hingegen sind für das Verlangen oder Anbieten entlohnter Arbeitszeit nicht zugänglich. Die beiden "Augen" im weißen Raum freier Bewegung stellen Zeitregionen dar, die den nicht zur entlohnten Arbeitszeit zählenden Arbeitspausen zugeordnet sind. Mit der unterschiedlichen Stärke der Schraffur ist hier nur angedeutet, daß sich diese unzugänglichen Zeitregionen hinsichtlich der Möglichkeit einer Ausdehnung des Raums freier Bewegung weiter differenzieren, d. h., daß der Raum freier Bewegung unter geänderten Bedingungen in einige dieser Bereiche leichter ausgedehnt werden kann als in andere.

Abbildung 1: Raum freier Bewegung hinsichtlich entlohnter Arbeitszeit

- | | |
|--------------------------------------|---|
| Zugängliche zugeordnete Zeitregionen |  |
| Zugängliche optionale Zeitregionen |  |
| Unzugängliche Zeitregionen |  |

In dem hier dargestellten Beispiel sind, wie dies bei der verhaltenswirksamen Repräsentation des normierten 8-Stunden-Tages in der Regel der Fall ist, die Begrenzungen des Raums freier Bewegung für das Verlangen und Anbieten entlohnter Arbeitszeit deutlich bestimmt, klar und scharf ausgegliedert. Die stark ausgeprägte Umgrenzung des Raums freier Bewegung repräsentiert in diesem Beispiel eine Barriere, die vor allem durch rechtliche Normen und den Arbeitsvertrag, aber auch durch damit in Beziehung stehende Einstellungen, Verhaltensweisen, persönliche und soziale Zeitrhythmen und verschiedene andere soziale Gegebenheiten gebildet wird. Mit der Ausdünnung dieser Barrierelinie rechts oben ist angedeutet, daß es in dieser Barriere geringfügige etwas durchlässigere Abschnitte gibt, wie sie etwa einer gewissen Toleranz gegenüber fallweisen Verspätungen oder dergleichen entsprechen. In ähnlicher Weise stellt die Durchlässigkeit der Barriere im linken unteren Teil die Zugangsmöglichkeit zu weiteren Zeitregionen für Überstundenleistung dar. Auch diese optional zugänglichen Zeitregionen sind ihrerseits in diesem Beispiel gegen die nicht zugänglichen Regionen scharf durch eine Barriere abgegrenzt. Ob dies jeweils angemessen ist, bleibt zu prüfen. Der hier dargestellte Fall entspräche etwa einer Situation, wo die optional für Überstunden zugänglichen Zeitregionen, wenn sie für (Lohn-)Arbeitszeit nicht in Anspruch genommen werden, als anderweitig nicht sinnvoll nutzbar erlebt werden und deshalb auch gegenüber der "Freizeit"

stark abgegrenzt bleiben. Ist das nicht der Fall, wäre es für die Abbildung der dynamischen Beziehungen wahrscheinlich angemessener, diese optionalen Zeitregionen als Grenzzone anstelle der Barriere um den hier weiß dargestellten Raum freier Bewegung darzustellen (siehe dazu LEWIN, 1969, 135 ff.).

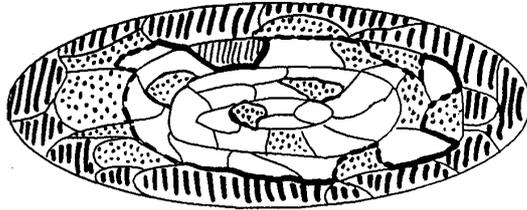
In Abb. 2 sind nun verschiedene Abwandlungen des Raums freier Bewegung hinsichtlich entlohnter Arbeitszeit dargestellt, die zugleich als andeutungsweiser Versuch eines stark vereinfachten (und in dieser Form durchaus spekulativen) Vergleichs der Strukturen dieses Raumes in verschiedenen Epochen angesehen werden können:

Das oberste Teilbild der Abb. 2 soll diesen Raum darstellen, wie man ihn sich für die Zeit vor der Industrialisierung vorstellen könnte (also in Deutschland und Österreich etwa während der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts). Bekanntlich waren im vorkapitalistischen Handwerk und auch noch in den Anfängen der Manufakturen Arbeitszeit und Freizeit noch nicht so streng voneinander getrennt, auch Dauer und Intensität der Arbeit variierten noch sehr stark. Endlos lange Arbeitstage, unzählige Festtage, blauer Montag (und Dienstag) etc. sind dafür kennzeichnend. Das Jahr umfasste nur etwa 180 wirkliche Arbeitstage, interpersonelle Kontakte und Arbeit vermischten sich, der Arbeitstag wurde nach der zu bewältigenden Aufgabe verlängert oder verkürzt (vgl. dazu DEUTSCHMANN, 1984, 35).

Das zweite Teilbild der Abb. 2 kann im Vergleich dazu als Versuch einer Darstellung der Periode der Industrialisierung mit ihrer Durchsetzung eines rigiden Zeitregimes auf Basis eines sehr langen Arbeitstages angesehen werden. Das dritte Teilbild stünde dann für die Epoche der Durchsetzung des verkürzten, zugleich aber weiterhin sehr klar abgegrenzten fixen Arbeitstages. Im vierten Teilbild wird eine Darstellungsmöglichkeit der aktuellen Periode mit ihrer starken Tendenz zur Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitszeit gezeigt, wobei gewisse Ähnlichkeiten zum obersten Bild hervortreten (mit den durch Kreuzchen markierten Regionen sind hier Überlappungen bzw. Grenzzonen angedeutet).

Die vier Teilbilder der Abb. 2 können jedoch auch als Beispiele für die Darstellung der Arbeitszeitsituation unterschiedlicher Personen, Betriebe oder Branchen oder der gleichen Gruppe zu unterschiedlichen Zeiten oder unter unterschiedlichen Bedingungen betrachtet werden. Wesentlich ist, daß diese Darstellungsweise eine Fülle von Möglichkeiten bietet, die dynamischen Beziehungen zwischen den im sozialen Feld bestehenden und für die Arbeitszeitsituation, ihre Aufrechterhaltung und Veränderung wirksamen Tatsachen für eine Reihe von Fragestellungen angemessen zu erfassen und dabei an vorliegende Ansätze und Befunde aus der LEWINschen Feldforschung anzuknüpfen. Die vielfältigen Möglichkeiten, die in dieser Darstellungsweise für die Erfassung und die vergleichende Analyse unterschiedlicher Arbeitszeitsituationen und ihrer Veränderung angelegt sind, können hier nur beispielhaft angedeutet werden.

Abbildung 2: Erläuterung im Text



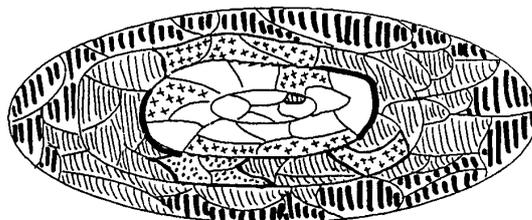
Manufaktur/
Anfänge d. Industr.



Industrialisierung
Durchsetzung d. Zeitdisz.



Verkürzter
Normalarbeitstag



Flexibler
Arbeitstag

So zeigten etwa unsere betrieblichen Fallstudien, daß sich in Betrieben in einer akuten Krisensituation Änderungen des arbeitszeitlichen Raums freier Bewegung in Richtung Abbau der Differenzierung, Verflüssigung und wechselseitiger Durchlässigkeit der verschiedenen Zeitregionen manifestieren, die an die Phänomene erinnern, die uns von Personen unter hoher affektiver Erregung geläufig sind (vgl. dazu die Ausführungen bei WALTER, 1985, 106 ff. und 110 ff.). Dies scheint in bestimmten Fällen eng mit der Veränderung der Weite der Zeitperspektive des Betriebs oder von Teilbereichen im Betrieb zusammenzuhängen ("der Betrieb hat keine Zukunft mehr"; "das nächste Halbjahr entscheidet über Untergang oder Überleben des Betriebs" u. „, ; vgl. WALTER, 1985, 102 f.).

Die in allen Darstellungen enthaltenen Grenzen und Barrieren haben naturgemäß wechselnde Bedeutung, je nachdem, ob die Person sich innerhalb oder außerhalb befindet, aber auch unter anderen Gesichtspunkten, v. a. unter dem, welche Valenz die dadurch getrennten Bereiche haben. Entsprechend können sie als Gefängnismauern oder Schutzwälle erlebt werden (vgl. LEWIN, 1969, 158), was sich auch in der öffentlichen Polemik um die Regelung der Arbeitszeit widerspiegelt (man denke etwa an den in dieser Auseinandersetzung gern gebrauchten Ausdruck "starres Arbeitszeitkorsett" u. „,). Die dafür bestimmenden Faktoren sind, wie unsere Fallstudien gezeigt haben, sehr vielfältig. Ein junger, hochspezialisierter Software-Entwickler, für den der Inhalt seiner Arbeit einen stark positiven Aufforderungscharakter hat, wird das durch Arbeitszeitregelungen aufgezwungene Unterbrechen einer im Fluss befindlichen, noch unabgeschlossenen Entwicklungsarbeit am Abend und damit auch die Barriere um den Raum freier Bewegung für (Lohn-)Arbeitszeit anders erleben als etwa eine Kassiererin in einem Supermarkt, für die ihre Arbeit einen vorwiegend negativen Aufforderungscharakter hat und die jeden Tag in der Sorge lebt, ob sie nach Arbeitsschluss noch zeitgerecht ihr Kind vom Kindergarten abholen kann.

Abschließend sei hier noch auf das Phänomen verwiesen, wie stark die jeweilige Beschaffenheit des arbeitszeitlichen Raums freier Bewegung über soziale Kontakte und andere Lebensmöglichkeiten entscheidet:

Zur Illustration mag Karl VALENTINs "Vorschlag für die Lösung großstädtischer Verkehrsprobleme" dienen. Sinngemäß lautet er: Von 5 bis 6 Uhr dürfen nur Straßenbahnen fahren, von 6 bis 7 Uhr nur Feuerwehrautos, von 7 bis 8 Uhr nur Fahrradfahrer, von 8 bis 9 Uhr nur Lastkraftwagen usw.

Was hier als witzige Radikal-Lösung" erscheint, wurde bereits einmal zum menschenverachtenden Massenexperiment auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung, nämlich in der aus den Geschichtsbüchern der ehemaligen Sowjetunion in ORWELLScher Manier weitestgehend getilgten "Nepriyvyka", der Ende der 20er-, Anfang der 30er-Jahre in weiten Teilen Sowjetrusslands eingeführten ununterbrochenen Arbeitswoche. Diese beruhte auf einer Ersetzung der 7-Tage-Kalenderwoche durch eine 5-Tage-Kalenderwoche, wobei jedem Tag eine bestimmte Farbe und jedem Arbeitnehmer ebenfalls eine dieser Farben zugeordnet

Abbildung 3: Erläuterung im Text (aus NATKINS, 1954, 114)

SOVIET FIVE-DAY WEEK CALENDAR, JANUARY-JUNE 1930
RED DAYS

TIME COUNTS

	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Monday							
January		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
February					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
March					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
April	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
May			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
June					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	

☐ Rest Days.

☐ National Holidays.

This was one of the first series of five-day calendars; later the months were given 30 days each, plus the national holidays; and later again six-day weeks were adopted. Finally, these systems were abandoned and the seven-day week of the Gregorian calendar restored.

wurde - für ihn bezeichnete "seine" Farbe seinen freien Tag (siehe dazu Abb. 3, reproduziert aus NATKINS, 1954, 114, die den Kalender für einen "roten" Arbeitnehmer zeigt). Jeder Tag war damit Arbeitstag - für jeweils vier Fünftel der Arbeitnehmer - Betriebe, Geschäfte und Behörden arbeiteten durchlaufend. Damit schaffte man

"den Kollektiv-Sabbat ab und setzte an seine Stelle einen ins Individuelle zersplitterten Ruhetag, an dem die einen rasten, während andere ihre Arbeit tun. ... Jeder, der in einer Fabrik oder in einem Kaufhaus oder in einem Büro arbeitet, arbeitet nach seiner 'Pjatjidnewka'; er arbeitet immer vier Tage, und am fünften Tage ist er arbeitsfrei. Die Pjatjidnewka regelt sich nach den Kalenderziffern, man weiß von seinem Freund oder seiner Freundin: er oder sie ist immer am 3., 8., 13., 18. und so weiter eines jeden Monats frei. Dieses Frei-Sein ist wie gesagt kein allgemeines, sondern in der Werkstatt, im Kaufhaus oder im Büro fehlt immer ein Fünftel der Arbeitenden; anders ausgedrückt: nur vier Fünftel aller, die in einem Betrieb beschäftigt sind, sind jeweils wirklich beschäftigt. Die Pjatjidnewka-Einteilung rast über den Sonntag hinweg - der Sonntag ist abgeschafft" (RINDT, 1932, 137).

Dieses Massensexperiment, zugleich gerichtet auf die Schwächung des Einflusses der Kirche durch die Beseitigung des Sonntags und auf die extensive Nutzung der Maschinerie, ist nicht zuletzt an der sozialen Unruhe gescheitert, die das damit verbundene brutale Zerschneiden der Kontaktmöglichkeiten und sozialen Bezugsgruppen hervorgerufen hatte (vgl. dazu PARRY, 1940; KETCHUM, 1943; WENDORFF, 1980).

Dieses historische Beispiel vermag eine hinreichende Vorstellung davon zu vermitteln, daß die Zeitstrukturierung im Lebensraum für das Leben der Menschen, der Gruppen und Nationen weitreichende Bedeutung hat, insbesondere unter dem Aspekt des Raums freier Bewegung hinsichtlich der (Lohn-) Arbeitszeit. In diesem Zusammenhang sei noch einmal auf die eingangs zitierte Aussage NEGTs verwiesen und dazu ein weitgehend analoger Gedanke LEWINs nachgetragen:

"Die Veränderung des Bewegungsspielraums einer Einzelperson oder einer Gruppe ist eines der wichtigsten Ziele in der inneren und äußeren Politik und zugleich eines der wichtigsten Mittel zum Erreichen politischer Ziele. Kämpfe auf politischem Gebiet wie zwischen Einzelpersonen sind fast immer Kämpfe um die Grenzen des Bewegungsspielraums" (1969, 66).

Bedingungen und Gesetzmäßigkeiten derartiger Veränderungen und damit auch die Frage ihrer Beeinflussbarkeit sind Gegenstand eines Teils der bereits erwähnten Forschungsarbeiten des Programms "Neue Arbeitszeitstrukturen". Wie hier nur anhand der Frage einer angemessenen Darstellung unterschiedlicher Arbeitszeitsituationen skizziert wurde, bietet das LEWINsche Konstrukt des Lebensraums für diese Untersuchungen eine Fülle von Anregungen.

Zusammenfassung

Das soziale Phänomen der unterschiedlichen Ausformung und Veränderung der Arbeitszeit in ihren verschiedenen Dimensionen läßt sich mit klassifikatorisch-deskriptiven Ansätzen nur unbefriedigend

erfassen. Ein Ansatz zum Übergang von derartigen Klassifikationen zu dynamischen Konstrukten auf der Grundlage der LEWINschen Feldtheorie, insbesondere seines Konstrukts des Lebensraums, wird anhand der Möglichkeiten der Darstellung unterschiedlicher Arbeitszeitstrukturen als spezifischer Ausformungen des Raums freier Bewegung skizziert.

Summary

The classificatory-descriptive approach proves to be largely unapt to grasp the social phenomenon of working time, its variety of mouldings and transitions in its manifold dimensions. The article outlines an attempt to pass beyond this classificatory approach to dynamic constructs founded on the field theory of LEWIN - in particular on his construct of life-space. This approach is exemplified by constructing and discussing graphic representations of different working time structures featuring as specific variations of the freedom of movement.

Literatur

- BERGMANN, W. (1983): Das Problem der Zeit in der Soziologie. Ein Literaturüberblick zum Stand der "zeitsoziologischen" Theorie und Forschung. *Kölner Zeitschrift f. Soziologie und Sozialpsychologie* 35, 462-504. Englische Übersetzung von B. COOPER (1992): The Problem of Time in Sociology. An overview of the literature on the state of theory and research on the 'Sociology of Time', 1900-82. *Time & Society* 1, 81-134.
- DEUTSCHMANN, Ch. (1984): Zeitflexibilität und Arbeitsmarkt. Zur Entstehungsgeschichte und Funktion des Normalarbeitstages. In: C. OFFE, K. HINRICHS & H. WIESENTHAL (Hg.), *Arbeitszeitpolitik*, 32-45. Frankfurt/New York: Campus.
- FRASER, J. T. et al. (eds.) (1972-92): The Study of Time. Vol. I-VII. Berlin-Heidelberg-New York: Springer (Vol. I-IV); Madison: International Universities Press (Vol. V-VII).
- JOST, G. (1991): Arbeitszeiten im Wandel. Wien: ÖAKT.
- KETCHUM, C. J. (1943): Russia's Changing Tide. *Journal of Calendar Reform* 13, 147-155.
- KOLLER, M., M. KUNDI & M. HAIDER (1991): Neue Herausforderungen menschengerechter Arbeitszeitgestaltung. Wien: ÖAKT.
- LAWUGGER C., A. RUBCHICH & R. SIMSA (1991): Flexible Arbeitszeiten - flexible Familien? Wien: ÖAKT.
- LEWIN, K. (1947): Frontiers in group dynamics. *Human Relations* 1, 5-38. In: LEWIN 1982a, 237-289.
- LEWIN, K. (1953): Die Lösung sozialer Konflikte. Bad Nauheim: Christian.
- LEWIN, K. (1963): Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Bern: Huber.
- LEWIN, K. (1969): Grundzüge der topologischen Psychologie. Bern: Huber.
- LEWIN, K. (1981): Kurt-Lewin-Werkausgabe. Hg. v. C.-F. GRAUMANN. Bd. 1: Wissenschaftstheorie I. Bern: Huber; Stuttgart: Klett-Cotta.
- LEWIN, K. (1982a): Kurt-Lewin-Werkausgabe. Hg. v. C.-F. GRAUMANN. Bd. 4: Feldtheorie. Bern: Huber; Stuttgart: Klett-Cotta.
- LEWIN, K. (1982b): Kurt-Lewin-Werkausgabe. Hg. v. C.-F. GRAUMANN. Bd. 6: Psychologie der Entwicklung und Erziehung. Bern: Huber; Stuttgart: Klett-Cotta.
- LEWIN, K. (1983): Kurt-Lewin-Werkausgabe. Hg. v. C.-F. GRAUMANN. Bd. 2: Wissenschaftstheorie II. Bern: Huber; Stuttgart: Klett-Cotta.
- LÜSCHER, K. (1974): Time: A Much Neglected Dimension in Social Theory and Research. *Sociological Analysis and Theory* 4, 101-117.

- MARROW, A. J. (1977): Kurt Lewin, Leben und Werk. Stuttgart: Klett-Cotta.
- MESCH, M., B. SCHWARZ & G. STEMBERGER (1987): Arbeitszeitgestaltung. Wien: ÖGB.
- METZGER, W. (1975): Gestalttheorie und Gruppendynamik. In: 1986, 210-226.
- METZGER, W. (1982): Möglichkeiten der Verallgemeinerung des Prägnanzprinzips. In: 1986, 182-198.
- METZGER, W. (1986): Gestalt-Psychologie. Frankfurt: Kramer.
- NATKINS, H.: Time counts. The Story of the Calendar. London: Spearman.
- NEGT, O. (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt/New York: Campus.
- OFFE, C., K. HINRICHS & H. WIESENTHAL (Hg., 1984): Arbeitszeitpolitik. Frankfurt/New York: Campus.
- PARRY, A. (1940): The Soviet Calendar. *Journal of Calendar Reform* 10, 63-69.
- RINDT, A. (1932): Der Mensch wird neu gebaut. Berlin: Rowohlt.
- STEMBERGER, G. (1983): Die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten in Österreich. Entwicklung - Strukturen - Trends 1968-1983. Wien: AK Wien.
- STEMBERGER, G. (1984): Betriebliche Regelungen flexibler Arbeitszeiten - Eine kritische Bestandsaufnahme von Betriebsvereinbarungen und anderen Arbeitszeitregelungen vor dem Hintergrund der Rechtslage und Ergebnissen der Arbeitszeitforschung. Wien: AK Wien.
- STEMBERGER, G. (1985): Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich - Erfahrungen und Perspektiven. *WSI-Mitteilungen* 38, 535-544.
- STEMBERGER, G. (1986/87): Trügerische Fassaden - Verdeckte Aspekte in der Debatte um die Arbeitszeitflexibilisierung. *Angewandte Sozialforschung* 14, Heft 1, 73-81.
- STEMBERGER, G. (1987a): Arbeitszeiten im österreichischen Einzelhandel. Wien: ÖAKT.
- STEMBERGER, G. (1987b): Traditionelle und neue Elemente flexibler Arbeitszeitgestaltung in Österreich. In: F. GEHRMANN, Th. A. BECKER (Hg.), *Arbeitszeitflexibilisierung*, 177-200. Frankfurt/New York: Campus.
- STEMBERGER, G. (1988): Arbeitszeit und familiäre Situation von im Einzelhandel arbeitenden Müttern. Wien: ÖAKT.
- STEMBERGER, G. (1990): Some Comments on the Working Time Situation in Austria and on a Current Research Project. Report to the 3rd Conference of the International Symposium on Working Time (ISWT), Vienna 12-15 Dec. 1989. In: ÖAKT (Hg.), *Dossier on the 3rd Conference of the International Symposium on Working Time (ISWT)*, 201-210. Wien: ÖAKT.
- STEMBERGER, G. (1991a): Operating Hours and Working Time in Austria. *The Work Flexibility Review* 1, Feb 1991, 27-37.
- STEMBERGER, G. (1991b): Working Time Reduction and atypical Employment in Austria. *Economies et Sociétés XXV*, Série "Economie du Travail", AB no. 17, sept.-oct. 1991, 137-153.
- STEMBERGER, G. (1991c): Neue Arbeitszeitstrukturen. *Arbeit und Wirtschaft*, AW Spezial, Folge 49.
- TERIET, B. (1977): Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. In: Die Zukunft der Arbeit. 1. *Technologie und Politik*, Nr. 8, 75-111. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- WALTER, H.-J. (1985): Gestalttheorie und Psychotherapie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- WENDORFF, R. (1980): Zeit und Kultur. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Anschrift des Verfassers:

Dr. Gerhard Stemberger
 Sozialwissenschaftliche Abteilung der AK Wien
 Prinz Eugen Straße 20-22
 A-1041 Wien