

# **FLEXIBLE ARBEITSZEITEN IM EINZELHANDEL**

## **Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenswelt von Frauen<sup>1</sup>**

*Maria Funder/Birgit Meiners/Irene Raehlmann*

### **Problemstellung und Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen**

Anhand von drei betrieblichen Fallstudien werden die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeits- und in der außerbetrieblichen Lebenswelt erforscht. Die Untersuchung wird in Betrieben des Einzelhandels durchgeführt, der ein interessantes Untersuchungsfeld darstellt, um Formen der Arbeitszeitflexibilisierung und ihre Folgewirkungen analysieren zu können. Im Unterschied zum Produktionssektor wird der Einzelhandel mit einer diskontinuierlichen Nachfrage und permanenten Kapazitätsschwankungen konfrontiert. Das Moment der 'Ungewißheit' stellt ein wesentliches Kennzeichen von Dienstleistungsarbeit dar. Sie entsteht im Verkauf durch die Unbestimmtheit bzw. Kontingenz des Kundenverhaltens, bei der Sortimentsgestaltung wie auch auf der organisatorischen Ebene (vgl. ENGFER 1989, S. 39). Produktion auf Vorrat ist ausgeschlossen (vgl. WIESENTHAL 1985, S. 15). Weder der Personaleinsatz noch die Arbeitszeitgestaltung bleiben hiervon unberührt. Der "zeitlichen Komponente" kommt bei der betrieblichen Personaleinsatzplanung im Handel folglich ein ungleich höherer Stellenwert als in der Industrie zu (vgl. ENGFER 1984, S. 125). Arbeitszeitflexibilisierung - gemeint sind jene Beschäftigungsverhältnisse und Formen der Arbeitszeitgestaltung, die entweder vom Normalarbeitszeitverhältnis abweichen und/oder bei denen die Lage der Arbeitszeit variiert (vgl. ebd., S. 224) - wird zu einem wichtigen Thema der Personalpolitik. Insbesondere durch die zunehmende Entkopplung von Arbeits- und Ladenöffnungszeiten gewinnen Arbeitszeitmodelle

und Personaleinsatzpläne, die eine optimale Anpassung an die Kundenfrequenzen und Schwankungen des Arbeitsanfalls gewährleisten, an Bedeutung.

Bezogen auf die Beschäftigtenstruktur bzw. Dauer der Arbeitszeit läßt sich feststellen, daß verstärkt seit den 70er Jahren Teilzeitarbeitsplätze im Einzelhandel geschaffen wurden, die fast ausnahmslos mit Frauen besetzt wurden. Es gibt mittlerweile verschiedenste Varianten von Teilzeitarbeit. Diese unterscheiden sich nicht nur in Bezug auf ihre Dauer (unterschiedliche Stundenkontingente), sondern auch durch ihre Lage in der Zeit. Typisch für den Einzelhandel ist folglich sowohl eine chronometrische, d. h. die Dauer der Arbeitszeit betreffende, als auch eine chronologische, sich auf die Lage der Arbeitszeit beziehende Flexibilisierung der Arbeitszeit. Angesichts zunehmender Flexibilisierungstendenzen im Einzelhandel, die erst jüngst mit der Einführung des Langen Donnerstags noch verstärkt wurden (vgl. RAEHLMANN u.a. 1991), stellt sich die Frage, welche Belastungen und Beanspruchungen hieraus für die Beschäftigten erwachsen. Die Untersuchung konzentriert sich dabei vor allem auf jene Belastungen und Beanspruchungen, die aus der Dauer und Lage der Arbeitszeit resultieren.

Die ausgewählten Untersuchungsbetriebe - ein Kaufhaus, ein Textilkaufhaus und ein Selbstbedienungswarenhause - praktizieren die im Handel gängigen Arbeitszeitmodelle. Für das Kaufhaus gilt beispielsweise ein roulierendes Freizeitsystem, d. h. die Vollzeitbeschäftigten verfügen über einen Jahresarbeitszeitplan, sie sind in sechs Freizeitgruppen eingeteilt, ihr "freier" Tag verschiebt sich jeweils um einen Tag in der Woche. Im SB-Warenhaus existiert kein roulierendes System, stattdessen wird die Lage des "freien" Tages ausgehandelt. Hiervon ausgeschlossen war bislang der Samstag. Erst durch das nach Abschluß der Haupterhebungsphase eingeführte neue Arbeitszeitmodell wurde diese Regelung - allerdings nur für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten - aufgehoben. Es gibt im Prinzip "feste" Arbeitszeiten, wobei jedoch ein "gewisses Maß an Flexibilität" - so der von uns befragte Marktleiter des SB-Warenhauses - für notwendig erachtet wird. Diese bezieht sich sowohl auf veränderte betriebliche Anforderungen als auch auf individuelle Arbeitszeitwünsche. Im Textilkaufhaus wurden vor einigen Jahren variable Arbeitszeiten eingeführt. D.h., die Beschäftigten verfügen über ein Arbeitszeitkonto, Minus- oder Plusstunden können auf den nächsten Monat übertragen werden; die Zahlung des Monatslohns bleibt hiervon unberührt. Teilzeitkräfte werden - vor allem im Textilkaufhaus und im Kaufhaus - mit einem höheren Maß zeitlicher Unbestimmtheit konfrontiert. Dies gilt im übrigen auch für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, größten-

teils ehemalige Mitarbeiterinnen, und besonders für Aushilfskräfte im Textilkauflhaus, die zum Teil sogar "auf Abruf" arbeiten. Hier handelt es sich um Arbeitskräfte, die sehr kurzfristig - häufig auch telefonisch - über ihren Arbeitseinsatz informiert werden. Sie werden größtenteils in den Schlußverkaufphasen und bei Sonderverkäufen eingesetzt. Bei dieser Beschäftigtengruppe liegt sowohl eine chronologische als auch eine chronometrische Flexibilisierung der Arbeitszeit vor.

Um alle Formen flexibler Arbeitszeiten zu berücksichtigen, wurden drei Untersuchungsgruppen gebildet: vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigte Frauen. Da dem Wirkungszusammenhang von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt in unserer Untersuchung ein hoher Stellenwert zukommt, haben wir auch außerbetrieblich stark und weniger stark belastete/beanspruchte Frauen voneinander unterschieden. D.h., befragt wurden Frauen, die außerbetrieblich zeitlich weniger stark oder zeitlich stark, wie durch die Betreuung von Kindern, gebunden sind. Darüber hinaus wurden Gespräche mit den Lebenspartnern der Frauen geführt. Während sich die Hauptuntersuchung auf insgesamt 123 Intensivinterviews stützt, wurden im Rahmen der Voruntersuchung 13 Gespräche mit im Einzelhandel beschäftigten Frauen und ihren Lebenspartnern geführt.

### *Zeit als theoretischer Bezugsrahmen*

Zeit ist ein grundlegender Ordnungsfaktor sozialer Wirklichkeit. Eine ihrer wesentlichen Funktionen besteht darin, menschliche Tätigkeiten zu koordinieren und zu synchronisieren und ihre gesellschaftliche Integration zu realisieren. Mithin ist Zeit ein sozialer Tatbestand. Ihre Strukturen verändern sich mit dem gesellschaftlichen Wandel. Die Entwicklung der kapitalistischen Industriegesellschaft hat zu einer Neuorganisation der Zeit geführt. So wurde mit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft Zeit als Maß für Arbeitsaufgaben abgelöst durch die Zeit als Maß für Arbeitseinsatz mit Hilfe mechanischer Zeitmessung (vgl. THOMPSON 1973, S. 81). Für die aufgabenbezogene Zeiteinteilung ist kennzeichnend, daß sie für den Menschen einsichtiger ist als die Arbeit nach der Uhr. Aus heutiger, an der Zeitökonomie orientierten Sicht erscheint eine solche Arbeitsauffassung als "verschwenderisch und ohne jeden Sinn für Dringlichkeit" (vgl. ebd., S. 84). Spätestens mit dem Aufkommen von Manufaktur und Fabrik wurde die Vorherrschaft der aufgabenorientierten Zeiteinteilung gebrochen. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen, wobei der protestantischen Ethik eine herausra-

gende Bedeutung zukommt, wurden die neuen Arbeitsgewohnheiten und die neue Zeitdisziplin in einem mehrere Generationen dauernden Sozialisierungsprozeß durchgesetzt. Dazu schreibt Max WEBER: "Nicht Muße und Genuß, sondern nur Handeln dient dem unzweideutig geoffenbarten Willen Gottes zur Mehrung seines Ruhmes. Zeitvergeudung ist also die erste und prinzipiell schwerste aller Sünden. ... Zeitverlust durch Geselligkeit, faules Gerede, Luxus, selbst durch mehr als der Gesundheit zuträglichen Schlaf ist ... absolut verwerflich" (WEBER 1965, S. 167-168). Die entwickelte Industriegesellschaft hat auf dem Faktor Zeit als einer knappen Ressource ihr Rationalitätsmodell aufgebaut, für sie ist das Haushalten mit der Zeit typisch. Zeitordnungen sind somit ein Ergebnis sozialer Auseinandersetzungen - Ausdruck von Macht und Herrschaft. Damit deutet sich an, daß mit der Behandlung von Zeit zugleich ein wesentlicher Interessenkonflikt des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Lebens und Selbstverständnisses sowie dessen Entwicklung angesprochen wird.

Zeitknappheit ist nicht nur ein gesellschafts-, sondern vor dem Hintergrund unterschiedlicher Zeitkulturen von Männern und Frauen auch ein geschlechtsspezifischer Tatbestand, der zudem von der Schichtstruktur geprägt wird. Zwar waren von Beginn der Industriegesellschaft an sowohl Männer als auch Frauen der Lohnarbeit und den damit verbundenen Zeitrestriktionen unterworfen; gleichzeitig bedingte aber die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung die Beibehaltung eines aufgabenorientierten Zeitverständnisses bei der Frau. Es sind die reproduktiven Aufgaben der Fürsorge, Pflege und Erziehung, die ein solches Verhältnis zur Zeit voraussetzen. In aller Regel ist es auch die Frau, die für die reproduktive und psychische Versorgung des Mannes zuständig ist (vgl. TORNES 1988). Der Prozeß der Verinnerlichung, eigene Zeit für andere zur Verfügung zu stellen, beginnt bereits mit der frühen Sozialisation, indem u.a. durch häufige Unterbrechungen des Mädchenspiels Elemente für ihre spätere Geschlechtsrollenidentität eingeübt werden. So haben sich bei Männern und Frauen unterschiedliche Zeithorizonte herausgebildet. Die Zeitorientierung der Frau bleibt vom Zeitdruck nicht verschont. Von ihr wird erwartet, die familiäre Zeit mit den Zeitanforderungen externer Bereiche, wie Beruf, Kindergarten, Schule in Einklang zu bringen. Diese Verschränkung gesellschaftlicher Teilsysteme mit jeweils unterschiedlichen Positionen, Rollen und Erwartungen verschärft den Zeitdruck. "Neben dem externen Kompatibilitätspostulat besteht folglich auch innerhalb des Teilsystems das Abstimmungserfordernis von Zeitbudgets und Terminen, das zusätzlich die Zeitknappheit erhöht und um so

schwieriger zu erfüllen ist, je größer das Gewicht des externen Zeitzwangs ist" (SCHÖPS 1980, S. 158f).

Es stellt sich nun die Frage, in welcher Weise bei diesen komplexen Zeitstrukturen Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung wirken. Könnten sie eine geeignete Strategie gegen Zeitknappheit sein? Kann mit dem Ende starrer Arbeitszeiten der Mangel an Zeit eher gemildert werden, und zwar im Sinne der Ermöglichung von mehr Zeitsouveränität? Kommt es gar zu einem Verlangen nach mehr Zeit für sich selbst im Sinne der von Helga NOWOTNY beschriebenen "Eigenzeit", also dem Wunsch, über eigene Zeit verfügen zu wollen (vgl. NOWOTNY 1989)? Oder würde sich eher eine Verschärfung des Problems ergeben? Bei einer positiven Antwort würde die Zeitnot keineswegs verschwinden, denn das würde heißen, den Rationalisierungsprozeß der Neuzeit wieder rückgängig zu machen. Dort, wo die Beschäftigten die Dauer und die Lage ihrer Arbeitszeit beeinflussen können, besteht ggf. viel eher die Chance, durch Handlungs- und Planungsperspektiven die Zeitknappheit in der Arbeits- und außerbetrieblichen Lebenswelt zu reduzieren. Damit kann Arbeitszeitflexibilisierung zur Entlastung beitragen. Die Einflußnahme der Beschäftigten, die von ihren aktuellen, aber auch längerfristigen Bedürfnissen und Interessen bestimmt wird, kann für sie aber mit durchaus problematischen Folgewirkungen verbunden sein. So beinhaltet - angesichts der gegebenen, an der männlichen Normalbiographie orientierten Sozialordnung - eine familienbedingte Reduktion der Arbeitszeitdauer im Alter häufig eine unzureichende Versorgung. Die Chance der Beschäftigten, ihre Bedürfnisse und Interessen zu realisieren, ist gleichwohl begrenzt. Sie wird gebrochen durch betriebliche Strategien, durch die Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt, durch Personaleinsatzpläne und durch überbetriebliche Rahmenbedingungen, wie Tarifverträge, Gesetze, gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen. Diese Bedingungen und Maßnahmen beeinflussen die Dauer und die Lage der Arbeitszeit erheblich und können ambivalente aktuelle und längerfristige Konsequenzen für die Beschäftigten haben. Um Fragen von Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit im Kontext von Arbeitszeitflexibilisierung empirisch bearbeiten zu können, ist der theoretische Bezugsrahmen noch weiter zu präzisieren, und zwar mit Blick auf ein angemessenes Belastungskonzept. Dem Gedanken der Einheit von Arbeits- und Lebenswelt wird noch nicht selbstverständlich gefolgt, obwohl er bereits von Max WEBER und Georges FRIEDMANN als ein untersuchungsleitendes Prinzip bestimmt wurde (vgl. WEBER 1924; FRIEDMANN 1952, 1959). Bei der

vorherrschenden Konzentration der Belastungsforschung auf das innerbetriebliche Geschehen betrachten wir das sozialwissenschaftliche Konzept der integrierten Belastung, in dem die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt als ein Wirkungszusammenhang verstanden werden, als einen geeigneten Ansatz (vgl. RAEHLMANN u.a. 1990).

### *Methodisches Vorgehen*

Den Anforderungen des integrierten Belastungskonzepts entsprechend haben wir zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen nicht nur im Rahmen von Intensivinterviews erhoben, sondern auch im Kontext der betrieblichen Gesamtorganisation und deren Einbettung in branchenspezifische Zusammenhänge sowie in umfassendere gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen. Hierzu wurden Literaturstudien, teilnehmende Beobachtungen, Dokumentenanalysen und Expertengespräche mit den Betriebsparteien durchgeführt. Unser erkenntnisleitendes Interesse, die betriebliche und die außerbetriebliche Lebenswelt gleichermaßen und gleichrangig zu untersuchen, stößt an Grenzen. Der als privat definierte Charakter der Familie verbietet eine teilnehmende Beobachtung, wie wir sie in den Betrieben durchgeführt haben. Daher erscheint es um so wichtiger, auch die Lebenspartner der befragten Frauen in die Untersuchung einzubeziehen, denn die außerbetriebliche Lebenswelt läßt sich nur durch unterschiedliche Perspektiven erschließen.

Im folgenden werden wir kurz den Aufbau der qualitativen, halbstandardisierten Leitfäden für die Intensivinterviews mit den beschäftigten Frauen vorstellen. Der Leitfaden gliedert sich in neun Themenbereiche. Die Leitfäden für die Lebenspartner stimmen, abgesehen von den betrieblichen Themen, mit denen der Frauen im wesentlichen überein. Im ersten Themenbereich werden Fragen zu den privaten Lebensverhältnissen sowie zur Schul- und Berufsausbildung gestellt. Aspekte der Erwerbs- bzw. der Berufsbiographie sind Thema des nächsten Fragenkomplexes. Dieser Rückblick konzentriert sich auf gewollte bzw. ungewollte Unterbrechungen und ihre Folgen für das alltägliche Zeitgefüge. Diese zeitbedingte Belastungsgeschichte in ihrer Verschränkung von beruflicher und privater Biographie zu erheben, rechtfertigt sich aufgrund der Annahme, daß das aktuelle Bewältigungsvermögen u.a. von der Vergangenheit mitbestimmt wird.

In einem dritten Themenbereich steht die betriebliche Arbeitszeitgestaltung im Mittelpunkt. Zunächst geht es um die vertraglich vereinbarten

Arbeitszeiten sowie um das Erleben von Perspektivenwechsel - von zu Hause in den Betrieb. Da das Bewältigungsvermögen beeinflusst wird von der Qualifikation, den Kontrollchancen und den Handlungsspielräumen, werden auch diese Aspekte berücksichtigt. Thematisiert werden ferner Formen sozialer Unterstützung, aus denen sich auch Verpflichtungen ergeben, die die Bewältigungsmöglichkeiten wiederum einschränken können. Die tatsächliche Arbeitszeit wird im vierten Themenbereich aufgeschlüsselt. Zudem geht es um Veränderungen, wie um den Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeit oder zu geringfügiger Beschäftigung und umgekehrt sowie um die Gründe dafür und ihre Folgen für die berufliche Situation. Hierbei interessieren der kollegiale Zusammenhang, der berufliche Aufstieg/Abstieg, die Arbeitsinhalte, die soziale Absicherung. Mit Blick auf die Bewältigungschancen werden die Einflußmöglichkeiten bei der Festlegung der Arbeitszeiten behandelt.

Der fünfte Themenbereich gilt der außerbetrieblichen Lebenssituation. Zunächst beschäftigt uns, wie der Wechsel vom Betrieb nach Hause wahrgenommen und vollzogen wird. Es wird nach Arbeiten gefragt, die vor und nach der Erwerbstätigkeit erledigt werden (müssen). Erhoben werden darüber hinaus die Zeitstrukturen aller Familienmitglieder. Die Analyse dieser unterschiedlichen Zeitstrukturen legt offen, mit welchen Koordinationsproblemen Frauen konfrontiert werden. Für das Ausmaß der Beanspruchung im privaten Lebensbereich ist die Aufteilung der Haus- und Beziehungsarbeit entscheidend sowie - nicht losgelöst hiervon - die Selbstbeanspruchung, die sich aus den entsprechenden Standards ergibt. Auch bezogen auf die private Lebenssphäre wird nach Möglichkeiten sozialer Unterstützung und sozialen Netzwerken gefragt. Wichtig für die Bewältigung sind ferner die von Arbeit freien Zeiten, so der Umfang der täglichen Regenerationsarbeit und das Ausmaß der Zeit für sich. Hierbei geht es zudem um die Gestaltung des wöchentlichen "freien" Tages, des langen/kurzen Wochenendes und der Ferien.

Der Bewältigungsprozeß ist Thema des sechsten Fragenkomplexes. Im Mittelpunkt stehen eher allgemeine Beanspruchungen, Über- und Unterforderungen in der betrieblichen und der außerbetrieblichen Lebenswelt. Sodann werden zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen und deren Attribution thematisiert. In Anlehnung an Niklas LUHMANN werden Techniken im Umgang mit Zeitknappheit erörtert (vgl. LUHMANN 1968, S. 3f.). Im einzelnen handelt es sich um folgende Verfahren: Planung, zeitliche Prioritätensetzung, Steigerung des Tempos, gleichzeitige Erledigung und Dele-

gation von Aufgaben, Routine und Gewohnheiten. Die Problematik wird auf Situationen zugespitzt, wo diese Techniken nicht mehr bzw. kaum noch greifen. Im Zusammenhang damit werden kognitive Auseinandersetzungen, unspezifische Verhaltensweisen und emotionale Reaktionen behandelt. Schließlich wenden wir uns der Belastungsgeschichte und -dynamik zu und richten unsere Aufmerksamkeit auf Veränderungen des Bewältigungsrepertoires im Lebenslauf unter den Bedingungen von Zeitknappheit. In einem siebten Themenbereich diskutieren wir Folgen des Bewältigungshandelns mit Blick auf die für den Verkaufsberuf typischen Beanspruchungen. Diese können sich in charakteristischen Beschwerden und Krankheiten zeigen. Veränderungsperspektiven sind Thema des achten Bereichs. Unter Umsetzungsaspekten fragen wir zudem nach Ansatzpunkten zur Verbesserung der betrieblichen Arbeitszeiten. Da Bewältigungsmöglichkeiten nicht nur von der Vergangenheit, sondern auch von der Zukunft bestimmt werden, leiten wir im Themenbereich neun über zu privaten und beruflichen Wünschen und Zielen, wobei auch die Vergangenheit bilanziert wird.

## **Ergebnisse der empirischen Untersuchung**

Im folgenden werden wir erste Ergebnisse, die im Rahmen des Pretestes gewonnen wurden, vorstellen. Im einzelnen handelt es sich um: (1.) Aspekte der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, (2.) Perspektivenwechsel, (3.) Ursachen zeitlicher Gebundenheit im außerbetrieblichen Lebensbereich und die Relevanz sozialer Netzwerke sowie (4.) Techniken im Umgang mit Zeitknappheit und (5.) zeitbedingte Veränderungen des Bewältigungsrepertoires.

### *Aspekte der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung*

Wie bereits ausgeführt, praktizieren die in die Untersuchung einbezogenen Einzelhandelsbetriebe unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Die Bewertung des jeweiligen Arbeitszeitsystems hängt vor allem von den Möglichkeiten eigener Zeitkontrolle ab. Je nachdem, wie ausgeprägt die Chancen sind, individuelle Präferenzen einzubringen, fällt auch die Beurteilung der Arbeitszeitgestaltung aus, die von uneingeschränkter Ablehnung bis zu ihrer Akzeptanz reicht. Dabei lassen sich auf der Abteilungsebene Unterschiede im Hinblick auf die Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen erkennen. Als nicht unerheblich erweist sich hierbei der jeweils vorherrschende Len-

kungsstil der Abteilungsleitung; der eher partizipativ oder eher autoritär sein kann. Es zeigte sich, daß nicht nur in partizipativ, sondern auch in patriarchalisch geführten Abteilungen Gestaltungsspielräume vorhanden sind. So werden bei Abstimmungsprozessen neben Abteilungserfordernissen individuelle Interessen berücksichtigt.

Von Samstagsarbeit sind - mit einer Ausnahme - alle Frauen betroffen. Der Großteil bewertet diese negativ, gleichwohl gibt es auch Stimmen, die Wochentage als "freie" Tage bevorzugen, da diese sich besser zur Erledigung von Besorgungen eignen. Die ablehnende Haltung ist verständlich, kommt dem Wochenende doch ein gesellschaftlich hoher Stellenwert zu. Hierzu heißt es in einem Interview: "Also, ich find's nicht schön (samstags zu arbeiten, d.V.). Ja, wer würde das schon gut finden? Wenn andere dann samstags erst mal gut frühstücken und dann in die Stadt pirschen ..." (P2/B1/TZb)<sup>2</sup>

Bei der Auswertung der Aussagen zur Dauer und Lage der Arbeitszeit fällt auf, daß die außerbetrieblich stark gebundenen Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, in der Mehrzahl einen weitreichenderen Planungshorizont aufweisen als z.B. eine Frau ohne Kinder, deren Arbeitszeit jeweils von Woche zu Woche neu bestimmt wird. Offenbar erfolgt die Festlegung von Arbeitszeiten nicht unter vollständiger Ausblendung individueller Zeitpräferenzen. Insgesamt gesehen erfolgt die betriebliche Berücksichtigung individueller Zeitpräferenzen jedoch selektiv. D.h., während es einem Teil der Beschäftigten offenbar gelingt, günstige Arbeitszeiten auszuhandeln, hat ein anderer Teil nur geringe Chancen, Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Dabei ist die Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten auch abhängig von ihrer Verhandlungsposition im Betrieb, die u.a. bestimmt wird durch die Qualifikation, die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie von der Arbeitsmarktlage.

### *Wahrnehmung von Perspektivenwechsel*

Durch den Wechsel des zeitlichen Bezugssystems ergeben sich ebenfalls zeitliche Belastungen und Beanspruchungen. Dies wird besonders deutlich, wenn man die Aussagen zum Perspektivenwechsel analysiert. Gemeint ist hier der Wechsel zwischen Betrieb und außerbetrieblichem Lebensbereich und umgekehrt. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen, die zeitlich außerbetrieblich stark und weniger stark gebunden sind. Insbesondere erwerbstätige Mütter erleben den Prozeß des Sich-Umstellen-Müs-

sens, d.h., den Wechsel zwischen betrieblichen Zeitstrukturen und den Zeitordnungen von Kindern als besonders beanspruchend (vgl. hierzu auch BECKER-SCHMIDT/ KNAPP 1990). Eine der befragten Mütter schildert diesen Prozeß wie folgt:

"(Können Sie sofort die Gedanken an den Betrieb abschütteln, d.I.) Ja, ich mußte das machen, denn ich habe am Anfang gemerkt, als der D. (ihr vierjähriges Kind, d.V.) noch sehr klein war, daß ich manchmal aggressiv nach Hause kam. Ich bin dann gleich explodiert, bin zornig geworden und da habe ich mir gedacht: Mensch, der hat doch mit meiner Arbeit nichts zu tun. Der freut sich darauf, daß ich von der Arbeit komme ... Das hat für mich auch Kampf bedeutet, aber ich mache das jetzt wie ein Computer, wie ein Automat, ab 1/2 7 habe ich mit dem Betrieb nichts mehr am Hut. Dann ist nur noch mein Sohn da und dann versuch ich, so als wenn ich morgens aufstehe, fit, frei, fröhlich, daß ich ihm dann so gegenüberetre." (P6/B2/VZb)

In umgekehrter Richtung verhält es sich ähnlich: Zeitlich weniger stark gebundene Frauen können oftmals nach Betreten des Betriebes familiäre Probleme hinter sich lassen, außerbetrieblich stark gebundenen Frauen gelingt das nicht in gleicher Weise. Bei den befragten Männern sieht dies ganz anders aus; sie haben offenbar mehr Zeit, sich umzustellen und zu regenerieren:

"Normalerweise ist das so: Ich komme nach Hause, stelle mir den Fernseher an, laß mir die Badewanne einlaufen, lege mich in die Badewanne und ruh mich erstmal gut aus." (P1M/B1/VZa)

### *Aspekte der außerbetrieblichen Lebenswelt und (Erwerbs-) Biographie von Frauen*

Die in die Voruntersuchung einbezogenen Frauen weisen erwartungsgemäß typisch weibliche Lebensverläufe auf, die geprägt sind von zum Teil einschneidenden privaten und/oder beruflichen Zäsuren. Mit Ausnahme der beiden jüngeren Frauen haben alle anderen bereits Berufsunterbrechungen, Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses oder zeitlich begrenzte Stundenreduzierungen erlebt. Im Unterschied zu den Vollzeitbeschäftigten haben Teilzeit- und Pauschalkräfte ihre Erwerbstätigkeit bereits für ein oder mehrere Jahre unterbrochen, was größtenteils mit der Übernahme der Kinderbetreu-

ung begründet wird. Bei einigen Frauen resultiert die Berufsunterbrechung auch aus der Übernahme von Pflegediensten, wie der Betreuung von kranken Angehörigen, alten Eltern. Hier liegt zudem häufig ein Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung bzw. geringfügiger Beschäftigung vor. Auch ist es durchaus kein Zufall, daß diese Frauen ausnahmslos verheiratet sind, da nach wie vor Teilzeitarbeit eine Domäne von verheirateten Frauen darstellt. Diese "spezifisch weibliche Arbeitsform war historisch niemals als existenzsichernde Erwerbsmöglichkeit gedacht. Ihre Ausübung setzt die Existenz eines vollerbwerbstätigen Ehepartners voraus, der mit seinem Einkommen den Hauptteil der Kosten des Lebensunterhalts beider bzw. einer Familie bestreitet" (BEER 1990, S. 270).

Zeitbedingte Belastungen und Beanspruchungen im außerbetrieblichen Lebensbereich entstehen insbesondere durch die weitgehende Alleinzuständigkeit von Frauen für die Haus- und Beziehungsarbeit. Die innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geht immer noch zu Lasten der Frauen. Entscheiden sich Frauen für Beruf und Familie, können sie oftmals nicht auf die Unterstützung des Lebenspartners zurückgreifen. Die Gespräche mit den Lebenspartnern bestätigen dies nachdrücklich, so wird die Verantwortung für gemeinsame Kinder und der Hauptteil der Reproduktionsarbeit immer noch den Frauen aufgebürdet. Wie selbstverständlich erwarten ihre Partner, daß Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, sie für eine bestimmte Zeit unterbrechen oder von einer Vollerwerbstätigkeit auf Teilzeitarbeit übergehen, um die Kinderbetreuung zu übernehmen oder Angehörige zu pflegen. Dieser Sachverhalt korrespondiert mit den Ergebnissen zum Themenbereich Sozialisation; kaum einer der befragten Männer hat in seiner Kindheit Hausarbeit gemacht, noch Erfahrungen mit einem eigenen Haushalt gesammelt. Eine Ausnahme bildet hier lediglich einer der Befragten, dessen Mutter erwerbstätig ist. Hausarbeit leisten die befragten Lebenspartner in der Regel erst nach Aufforderung, dabei handelt es sich um Einkäufe nach genauen Angaben und kleinere Arbeiten im Haushalt.

Rechnet man zusammen, wieviel eigene Zeit den befragten Frauen nach Abzug der Hausarbeit, der Daseinsfürsorge für andere noch bleibt und kontrastiert diese mit den erwerbsarbeitsfreien Zeitressourcen der Lebenspartner, wird deutlich, daß sie über ein weitaus geringeres Quantum an "Eigenzeit" verfügen als ihre Lebenspartner. Dies trifft vor allem auf Mütter kleinerer Kinder zu. Insgesamt gesehen ist der Zeitaufwand für Hausarbeit relativ groß; er umfaßt drei und mehr Stunden pro Tag und nimmt mit der Größe des Haushalts sogar noch zu. Hierzu konnte weiterhin festgestellt werden,

daß die zeitliche Organisation der Hausarbeit in Form von Arbeitsplänen häufig zu Makulatur wird, vor allem wenn Hausarbeit und Kinderbetreuung zeitgleich erfolgen muß. D.h., die Realisierung der eigenen Zeitplanung wird permanent in Frage gestellt, was als sehr beanspruchend erlebt wird. Vergleicht man die Aussagen der Frauen zur zeitlichen Gestaltung der Haus- und Beziehungsarbeit mit denen der Männer, dann fällt auf, daß die Lebenspartner Hausarbeit als genau terminierbare Aufgabe, die ohne Unterbrechung erledigt werden kann, betrachten. Den Frauen wird eine gewisse Unfähigkeit im Umgang mit der Zeit, die es möglichst effektiv zu nutzen gilt, vorgehalten. Dies kommt z.B. im Unverständnis eines Lebenspartners für die sogenannte Unfähigkeit der Partnerin, Arbeiten zügig zu Ende zu bringen, also vorhandene Zeitressourcen optimal auszunutzen, zum Ausdruck. So vertritt er die Auffassung:

"... von dem Ablauf der Arbeit, da werden für mich ganz einfach zu viele Pausen gemacht. Es wird sich für diese Arbeiten viel zu viel Zeit gelassen. Ich bin z.B. 'nen Typ, wenn ich Urlaub hab ... dann versuch ich halt rucki-zucki die Wohnung aufzuräumen. ... wie Schlafzimmermachen, Raussaugen, Abwaschen, das versuch ich dann so schnell wie möglich zu machen, ... damit ich dann halt nach diesen Arbeiten noch so viel wie möglich Zeit für mich hab bzw. mit dem Kind zusammen. Alles rucki-zucki, dann aber auch ausgiebig Zeit danach, das ist mein Motto. Und wenn die Frau z.B. nach dem gleichen Motto verfahren würde, in dem Erziehungsjahr z.B., dann behaupte ich ganz einfach, hätte sie für sich und das Kind viel mehr Zeit gehabt, viel mehr Zeit."  
(P2M/B1/TZb)

Hier konfliktieren offenbar unterschiedliche Zeitorientierungen miteinander: Zeitökonomie auf der einen Seite und ein aufgabenorientiertes Zeitverständnis wie es ROUSSEAU (1971, S. 72) mit Blick auf Beziehungsarbeit formuliert, nämlich die Fähigkeit, Zeit verlieren zu können, auf der anderen Seite. Die meisten Frauen, so stellte sich heraus, weisen relativ hohe Hausarbeitsstandards auf. Diese sind unabhängig davon, wie alt die Frauen sind und welche Lebenskonzepte sie verfolgen. In der Konsequenz ergibt sich hieraus eine hohe Selbstbeanspruchung der Frauen. Relativierungen, also eine Reduktion auf ein kulturell noch akzeptables Maß, entstehen in der Regel erst durch einschneidende private Veränderungen, wie z.B. durch den Tod des Partners. Bei erwerbstätigen Müttern wurde nach der Geburt der Kinder

die mit der Reduktion der Standards gewonnene Zeit jedoch schon bald durch neu hinzukommende zeitliche Anforderungen mehr als kompensiert.

Soziale Netzwerke - so zeigte sich - schaffen vielfach erst die Voraussetzungen dafür, daß Frauen Erwerbsarbeit leisten können. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung fehlt - wie bereits ECKART (1988) konstatiert - in den herkömmlichen Formen von Ehe und Familie die Person, die für die berufstätige Frau die komplementäre Rolle im Privatleben spielt, "Kontrasttugenden" (HABERMAS 1981) verkörpert und Reproduktionsaufgaben erledigt (vgl. auch BEER 1990, S. 288 f.). Ein nicht unerheblicher Teil dieser Aufgaben wird von weiblichen Verwandten und/oder Freundinnen übernommen, woraus sich jedoch wiederum Verpflichtungen ergeben können. Unterstützungsleistungen lassen sich jedoch nicht nur in der außerbetrieblichen Lebenswelt konstatieren, auch im Betrieb gibt es Formen gegenseitiger Hilfeleistungen, die ebenfalls ambivalent zu beurteilen sind: so tragen sie einerseits zwar zur Entlastung bei, z.B. können durch den Tausch von Arbeitstagen außerbetriebliche zeitliche Koordinationsprobleme abgemildert werden, andererseits wirken sie aber auch belastungsverschärfend bzw. führen zu erheblichen Beanspruchungen, indem Frauen aus Gründen der Kollegialität arbeiten gehen, obwohl sie nicht gesund sind.

### *Vom Umgang mit Zeitknappheit*

Chronische Zeitknappheit hat sich zu einem Problem entwickelt, von dem alle befragten Frauen mehr oder weniger intensiv tangiert werden. Woraus diese jedoch resultiert, wie sie sich äußert und erlebt wird, hängt einerseits von der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Lage der individuellen Arbeitszeit ab sowie andererseits von außerbetrieblichen zeitlichen Restriktionen. Mit dem unterschiedlichen zeitlichen Umfang der Erwerbsarbeit und der Hausarbeit/Kinderbetreuung hängt auch die Rolle, die der Zeit im gesamten Belastungskontext zukommt, zusammen. Vollzeitbeschäftigte fühlen sich vor allem dann stark beansprucht, wenn sich die ohnehin lange tägliche Abwesenheit von zu Hause durch Überstunden weiter verlängert, was für eine Alleinerziehende noch zusätzliche Koordinierungsprobleme aufwirft; bei Teilzeitbeschäftigten ist es vor allem die Lage der Arbeitszeit (vormittags/nachmittags). Gleichwohl kann diese zeitliche Limitierung auch eine entlastende Wirkung haben. Ebenso häufig werden in diesem Zusammenhang Beanspruchungen genannt, die aus Schwankungen der Arbeitsintensität resultieren und durch unterschiedliche Kundenfrequenzen verursacht

werden. Belastungen und Beanspruchungen ergeben sich weiterhin durch die auf den Personalabbau zurückzuführende Arbeitsintensivierung, die in der Vorweihnachtszeit und im Schlußverkauf nochmals ansteigt. Im Umgang mit Zeitknappheit werden unterschiedliche Techniken verwandt, die in ihren Auswirkungen sowohl belastungsmindernd, als auch verschärfend wirken können. Die meisten Frauen favorisieren Techniken wie das Setzen von Prioritäten, das Umdisponieren, Temposteigerungen oder ein gleichzeitiges Erledigen von Arbeiten, aus denen sich allerdings häufig zusätzliche Beanspruchungen ergeben. Diese Techniken greifen jedoch nicht in Belastungsphasen, die sich ihrem Einfluß weitestgehend entziehen. Zu nennen sind der Schlußverkauf, die Inventur und Zeiten, in denen betriebliche und außerbetriebliche Belastungen und Beanspruchungen, z.B. Kinderkrankheiten, kumulieren. Wie solche Phasen empfunden und in welcher Weise sie bewältigt werden, wird u.a. von der Art der kognitiven Auseinandersetzung beeinflusst.

### *Belastungsgeschichte und -dynamik. Veränderungen des Bewältigungsrepertoires*

Betrachtet man die Belastungsgeschichte und -dynamik, zeigt sich, daß die meisten der befragten Frauen ihr Bewältigungsrepertoire im Laufe der Jahre verändert, d.h., in der Regel eingeschränkt haben. Mehrere Frauen haben früher über ein breiteres Repertoire verfügt und z.B. regelmäßig Sport betrieben. Eine Ursache dieser Veränderung wird in der Lage der Arbeitszeit gesehen, die eine Teilnahme an abendlichen Sportkursen erschwert, wenn nicht unmöglich macht; eine andere Ursache hängt mit der Betreuung von Kindern zusammen. So führt bei einigen Frauen spätestens die Geburt von Kindern zur Aufgabe sportlicher Aktivitäten:

"Ich möchte gern Sport machen, geht nicht, kann ich zeitlich nicht einhalten. Da müßte der D. (Sohn) drunter leiden, das mache ich nicht."  
(P6/B2/VZb)

Aber nicht nur das Bewältigungsrepertoire unterliegt Veränderungen, auch die Wahrnehmung von Belastungen als beanspruchend ist davon nicht ausgenommen. Dabei sind die Schnittstellen von Belastungsveränderungen in der Regel eng an die individuellen, vor allem privat-familiären Aspekte ihrer Biographien gekoppelt und damit entsprechend uneinheitlich. Zu nennen sind u.a. einschneidende außerbetriebliche Veränderungen, die Markierungen ihrer jeweiligen Belastungsgeschichte darstellen, wie die Geburt der

Kinder, die Erwerbslosigkeit des Partners, sein beruflicher Auf- und Abstieg, Scheidung oder der Tod des Partners.

Auf die Prozeßhaftigkeit von Belastungen und Beanspruchungen weist insbesondere die von den beiden ältesten Frauen registrierte nachlassende Belastbarkeit hin, die sich in einem größeren Bedürfnis nach Pausen, nach Langsamkeit äußert. Weiterhin sind in diesem Zusammenhang erwerbsarbeitsseitige Belastungsveränderungen sowie Erfahrungen mit kollektiven Verarbeitungsweisen, wie auf der betrieblichen Ebene durch ein Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung und in der außerbetrieblichen Lebenswelt durch die Teilnahme an Gesprächskreisen, zu nennen, die das Bewältigungsvermögen und nicht zuletzt die Veränderungsperspektiven prägen können.

### Weitere Perspektiven

Abschließend möchten wir noch auf die weiteren Untersuchungsschritte eingehen, wie auf die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen in der Hauptphase, an der aus jedem Betrieb 30 Frauen teilnehmen werden, die sich sowohl im Hinblick auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses als auch durch unterschiedliche außerbetriebliche Belastungen voneinander unterscheiden.

Die außerbetriebliche Gebundenheit der Frauen wurde bei der Projektentwicklung im wesentlichen an der Betreuung von Kleinkindern, Kindergarten- und Schulkindern festgemacht. Es zeigte sich jedoch im Verlauf der Pretestphase, daß bei dieser Festlegung eine Gruppe von Frauen gänzlich ausgeklammert wird, nämlich sogenannte "Graue Töchter". Das sind häufig, aber nicht immer, unverheiratete Frauen in den fünfziger Jahren, die ihre alten Eltern versorgen, pflegen und zum Teil auch mit ihnen zusammenleben. Unter wissenschafts- und gesellschaftspolitischen Aspekten ist es wichtig, diese Gruppe, deren Zahl und Bedeutung in Zukunft zunehmen dürfte, zu berücksichtigen. Hier zeigt sich schließlich deutlich, daß Frauen mit nicht entgelteter Beziehungsarbeit und Betreuungsaufgaben befaßt sein können, unabhängig davon, ob sie eine eigene Familie gegründet haben oder nicht. Auch werden nicht nur Frauen, die mit einem Ehepartner zusammenleben (also klassische Formen der Kleinfamilie oder Ehen ohne Kinder), sondern auch Alleinlebende, Alleinerziehende und Frauen, die eheungebundene Lebensformen praktizieren, in die Untersuchung einbezogen. Diese Lebens-

formen sind in den drei Untersuchungsbetrieben - so machen die Gespräche mit den Betriebsparteien und Beschäftigten deutlich - ausreichend vertreten.

Der Einzelhandel nimmt für den Dienstleistungssektor im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung eine Schlüsselrolle ein. So experimentiert er schon seit Jahren mit flexiblen Arbeitszeiten. In diesem Zusammenhang kam es u.a. zu einem massiven Abbau von Vollerwerbsarbeitsplätzen und der Zunahme von Teilzeitarbeit sowie geringfügiger Beschäftigung. Auch bezogen auf die Lage der Arbeitszeit wurden - verstärkt seit der Einführung des Langen Donnerstags - neue Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung eingeführt. Somit stellt der Einzelhandel ein ideales Untersuchungsfeld dar, um das Thema Arbeitszeitflexibilisierung zu bearbeiten sowie Auswirkungen auf die außerbetriebliche Lebenswelt - beispielsweise die Entstehung oder Verschärfung von zeitlichen Koordinations- und Synchronisationsproblemen - zu analysieren. Bereits die Ergebnisse der Voruntersuchung zeigen deutlich, daß der Bewältigungsprozeß von einer Vielzahl unterschiedlichster betrieblicher wie außerbetrieblicher Konstellationen beeinflußt wird. So u.a. von betrieblichen Rationalisierungsstrategien, den Möglichkeiten eigener Zeitkontrolle, der außerbetrieblichen Lebenssituation, wie der innerfamilialen Arbeitsteilung, der Selbstbeanspruchung durch Hausarbeits- und Erziehungsstandards, der Existenz sozialer Netzwerke und der erfolgreichen Anwendung von Strategien im Umgang mit Zeitknappheit. Dabei wird ein Wandel des Bewältigungsrepertoires vor allem durch Veränderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie durch Zäsuren im privaten Lebenslauf hervorgerufen.

## Anmerkungen

- 1 Die Untersuchung wurde im Rahmen des Programms "Arbeit und Technik" (ehemals "Humanisierung des Arbeitslebens") vom BMFT gefördert. Außer den Autorinnen dieses Beitrages arbeitete Alexander Glanz noch in dem Projekt.
- 2 Die erste Abkürzung bezieht sich auf das jeweilige Interview; mit B1 ist das Textilkaufhaus, B2 das Kaufhaus und B3 das SB-Warenhaus gemeint; TZ steht für Teilzeitbeschäftigte, VZ für Vollzeitbeschäftigte und PK für geringfügig Beschäftigte; mit der Abkürzung a wird die außerbetrieblich zeitlich weniger starke Gebundenheit angezeigt, während b außerbetrieblich zeitlich stark gebunden meint; M bedeutet, es handelt sich um ein Interview mit einem Lebenspartner.

## Literatur

- Becker-Schmidt, Regina/ Knapp, Gudrun-Axeli: Arbeiterin und Mutter: Zwischen Zeitmangel und Zeitverschwendung. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik 1990. Bonn 1990, S. 42-48.
- Beer, Ursula: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt/Main; New York 1990.
- Eckart, Christel: Töchter in der "vaterlosen Gesellschaft". Das Vorbild des Vaters als Sackgasse zur Autonomie. In: Hagemann-White, Carol/ Rerrich, Maria (Hrsg.): Frauen-Männer-Bilder. Bielefeld 1988, S. 170-192.
- Engfer, Uwe; Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel. Widersprüche der Organisation von Dienstleistungsarbeit, Frankfurt/Main; New York 1984.
- ders.: Rationalisierungskonzepte im Dienstleistungssektor: Kontinuität oder Wandel? In: Faber, Christel/ Wehrsig, Christof (Hrsg.): Informatisierung und Rationalisierung. Konzepte und Befunde zum Einsatz von Warenwirtschaftssystemen im Handel. Werkstattbericht Nr. 66 "Mensch und Technik. Sozialverträgliche Technikgestaltung, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW. Bielefeld 1989, S. 27-44
- Friedmann, Georges: Der Mensch in der mechanisierten Produktion. Köln 1952.
- ders.: Grenzen der Arbeitsteilung. Köln 1959.
- Habermas, Jürgen: Theorie des kommunikativen Handelns. Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Band II, Frankfurt/Main 1981.
- Luhmann, Niklas: Die Knappheit der Zeit und die Vordringlichkeit des Befristeten. In: Die Verwaltung, 1 (1968), H. 1, S. 3-30.
- Nowotny, Helga: Eigenzeit. Frankfurt/Main 1989.
- Raehlmann, Irene/ Funder, Maria/ Glanz, Alexander/ Meiners, Birgit: Flexible Arbeitszeit und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt. Erste Ergebnisse einer Untersuchung über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit. In: Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik, 39 (1990), H. 12, S. 279-283.
- Raehlmann, Irene/ Meiners, Birgit/ Glanz, Alexander/ Funder, Maria: Der "Lange Donnerstag" - Arbeitszeitgestaltung im Einzelhandel. Ergebnisse betrieblicher Fallstudien. Zwischenbericht. Bochum 1991.
- Rousseau, Jean-Jacques: Emile oder Über die Erziehung. Paderborn 19718.
- Schöps, Martina: Zeit und Gesellschaft. Stuttgart 1980.
- Thompson, Edward P.: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, Rudolf/ Fischer, Wolfram/ GroSSkrank, Helmut u.a. (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution. Köln 1973, S. 81-112.
- Tornes, Kristin: Frauen und Zeit. In: Hernes, Helga Maria (Hrsg.): Frauenzeit - Gebundene Zeit. Bielefeld 1988, S. 13-42.
- Weber, Max: Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahlen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie (1908). In: ders.: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen 1924, S. 1-60.
- ders.: Die protestantische Ethik und der Geist der Kapitalismus (1904/5). München, Hamburg 1965.
- Wiesenthal, Helmut: Themenraub und falsche Allgemeinheiten. In: Schmid, Thomas (Hrsg.): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit. Berlin 1985, S. 9-24.