

Projektverbund: Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Notwendigkeit einer Neuformierung der Arbeitsforschung
Gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
im Förderschwerpunkt „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“

Sozial- und arbeitspsychologische Folgen neuer Bindungs- und Entgrenzungsstrategien durch Kontraktmanagement

Kurzdarstellung des arbeitspsychologischen Forschungsprojekts

Forschungsteam:

Prof. Dr. Birgit Volmerg (Leitung), Dipl.-Psych. Just Miels, Dipl.-Psych. Hilke Kauers

Stand: Januar 2003

Kurzdarstellung

Kontraktmanagement ist als eine Führungstechnik schon seit den 70iger Jahren als „Management by Objectives“ oder als „Führen durch Zielvereinbarung“ bekannt, hat aber – ähnlich wie bei der Gruppenarbeit – erst mit dem Paradigmawechsel von der tayloristischen Arbeitsorganisation zum Lean Management seine eigentliche Bedeutung erlangt. Es geht im Kontraktmanagement um die Einführung erweiterter Handlungsspielräume in der Arbeit bei gleichzeitiger Erhöhung von Eigenverantwortung, Leistung und Motivation. Ziel ist es, auf allen Ebenen der Arbeitsorganisation eine durch tayloristische Prinzipien eingewöhnte, ja einsozialisierte Arbeitsorientierung und Arbeitsidentität aufzulösen, die durch die Grenzen von Zuständigkeit, formaler Unterstellung und definierter Aufgaben strukturiert wurden. An die Stelle einer kleinschrittigen Prozesskontrolle tritt im Kontraktmanagement die Ergebniskontrolle mit erhöhter Eigenverantwortung der Personen für die Zielerfüllung im kontraktierten Bereich. Die Dynamik von Autonomie und Bindung, von „Entgrenzung“ (vgl. POG RATZ & VOß 1999) und neuer Normierung bzw. „Rückbettung“ lässt sich in seinen sozial- und arbeitspsychologischen Implikationen besonders gut am Kontraktmanagement untersuchen, weil hier Personen (Selbst-) Verpflichtungen eingehen bzw. Verantwortung übernehmen, die über das formale Arbeitsverhältnis weit hinausgehen.

Die für die Frage der sozialpsychologischen Dynamik von Kontraktmanagement besonders geeignete Schnittstelle zwischen „alter“ und „neuer Struktur“ im Untersuchungsfeld „Kulturindustrie und neue Medien“ ist der öffentlich-rechtliche Bereich einer zwar staatlich gesteuerten und kontrollierten Kultur, allerdings mit der zunehmenden Tendenz zur Aufhebung der Eingriffsverwaltung und Neugestaltung durch Budgetierung und Kontraktmanagement bis hin zur Gründung von Eigenbetrieben und Stiftungen bzw. vollständiger Auslagerung durch Privatisierung. Die an dieser Schnittstelle arbeitenden Menschen in den schon aus der staatlichen Kontrolle teilweise entlassenen budgetierten und kontraktierten Bereichen sind, was

rechtliche, betriebswirtschaftliche, interessenpolitische und psychologische Aspekte betrifft, neuen Anforderungen ausgesetzt. Diese Anforderungen beziehen sich nicht allein auf den notwendigen Erwerb neuer Qualifikationen, sondern betreffen basale Haltungen und Motivationen einer überkommenen, teilweise aber gleichwohl geltenden Arbeitsidentität. Kontraktmanagement als Verhältnis staatlicher Bürokratie zu teilprivatisierten Kulturbereichen schafft Inseln des Unternehmertums bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung staatlicher Kontrolle. Das dadurch entstehende Spannungsfeld zwischen Selbstverantwortung und Kontrolle, Vertrauen und Misstrauen, Eigeninitiative und Unsicherheit ist typisch auch für andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung, in der neue Steuerungsmodelle praktiziert werden. Das ausgewählte Untersuchungsfeld hat insofern exemplarische Bedeutung.

Das Untersuchungsfeld

Für die empirische Untersuchung der Frage, inwieweit im Feld „Neue Medien und Kultur“ Tendenzen der Ent- und Begrenzung von Arbeit festzustellen sind und welche Folgen dies für die Beschäftigten hat, werden vom arbeitspsychologischen Teilprojekt Fallstudien am Beispiel von drei Museen durchgeführt.¹ In Kürze seien hier die Rahmenbedingungen für die von uns untersuchten Museen dargestellt.

Die öffentlichen Haushalte stehen seit geraumer Zeit unter großem finanziellen Druck. Die Stadt, in der die für unsere Untersuchung ausgewählten Museen angesiedelt sind, erhält Sanierungshilfen mit der verbindlichen Zielvorgabe, die Konsolidierung ihrer Haushalte im Jahre 2005 erfolgreich abzuschließen. Sie nimmt innerhalb der Region den Platz eines kulturellen Zentrums ein und unterhält eine Vielzahl bedeutender kultureller Einrichtungen, die Jahr für Jahr aufgrund der Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen mit einem gedeckelten Haushalt auskommen müssen. Die kommunale Verwaltung sieht sich gezwungen, durch eine konsequente Reform des Finanzmanagement eine Konsolidierung der Haushaltsnotlage vorzunehmen. Die Umsetzung der Neuen Steuerungsmodelle (NSM) im Rahmen einer Verwaltungsreform wird von den politisch Verantwortlichen als ein Kernstück der Sanierungsstrategie angesehen.

Die Neuen Steuerungsmodelle

Die Neuen Steuerungsmodelle (NSM) werden häufig als die deutsche Variante des internationalen Reformtrends New Public Management (NPM) bezeichnet. Es ist ein von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) entwickelter Reformansatz, der in den letzten Jahren eine große Bedeutung innerhalb der Reformierungsbestrebungen der öffentlichen, insbesondere der kommunalen Verwaltung erlangt hat (NASCHOLD & BOGUMIL 1998, 131).

In der Kommune soll sich im Rahmen der Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung künftig der Kernbereich der Verwaltung auf hoheitliches Handeln, Gewährleistungshandeln und politische/strategische Steuerung konzentrieren.

Die Aufgabendurchführung soll in einem Auftraggeber/Auftragnehmer –Verhältnis von dezentralen „Partnern“ mit dezentraler Budgetverantwortung wirtschaftliches Handeln abverlangen.

¹Die Museen werden im Text mit Museum A, B und C bezeichnet

Ziel ist der Umbau der öffentlichen Verwaltung zu einem „Konzern“. In diesem Zusammenhang wird es als erforderlich angesehen, Planungs- und Steuerungsinstrumente zu schaffen, die eine dezentrale Haushaltssteuerung unterstützen. Als Bausteine werden genannt:

- Einführung der Budgetierung
- Schaffung von Anreizen
- Flexibilisierung in der Mittelbewirtschaftung
- Zusammenführung von Fach- und Ressourcenverantwortung
- Verbindung von Budgets und Leistungsanforderungen durch die Einführung und Weiterentwicklung des Produktgruppenhaushaltes und
- Dezentralisierung der Personalausgaben und Restrukturierung des Stellenverfahrens

Kontraktmanagement wird als praktische Ausformung einer Steuerung der kommunalen Aktivitäten durch Zielvorgaben angewendet. Es dient nicht nur innerhalb der öffentlichen Verwaltung, sondern auch zwischen Behörden und den Eigenbetrieben der Stadt zur Herstellung von Bindung.

Die angestrebte Dezentralisierung der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben im Rahmen der Neuen Steuerungsmodelle wird umgesetzt, indem ehemalige Behörden und Dienststellen durch Ausgründung in Form von städtischen Eigenbetrieben oder GmbH's teilweise privatisiert werden.

Für zwei der Museen ist anstelle der gebräuchlichen Eigenbetriebs- und Privatrechtslösung die Rechtsform einer Stiftung öffentlichen Rechts gewählt worden. Während sich die Museen A und B demnach in einem Übergang von einer vormals nachgeordneten Behörde zu einer neuen Rechtsform befinden, gilt für das Museum C mit seiner Gründung die Rechtsform der Stiftung privaten Rechts. Für die Empirie erwarten wir in der Gegenüberstellung interessante Vergleichsmöglichkeiten.

Das Museum als Stiftung

Stiftungen sind im Normalfall mit einem Stiftungsvermögen ausgestattet, durch das die Sicherstellung des Stiftungszwecks auf Dauer gewährleistet ist. Sie sind, insoweit sie gemeinnützige Zwecke erfüllen, steuerbegünstigt, was das Einwerben von Spendengeldern erleichtern soll (vgl. HARTUNG & WEGNER 1998).

Die Aufgabe der Museen A, B und C ist laut Stiftungsgründungsgesetz des Landes, die Sammlungen durch Ausstellungen und andere Veranstaltungen der Allgemeinheit zugänglich zu machen, sie zu bewahren und zu erweitern sowie sie durch Forschung, Dokumentation und Publikation zu erschließen. Ziel der Umwandlung der Museen A und B von nachgeordneten Dienststellen in Stiftungen öffentlichen Rechts war es, durch die neue Rechts- und Organisationsform eigenverantwortliches Handeln, kostenbewusstes Wirtschaften, Nutzerfreundlichkeit und Einnahmeorientierung der Museen zu fördern. Dieselben Ziele wurden mit der Gründung des Museums C als Stiftung privaten Rechts verbunden.

Allen drei Stiftungen ist gemeinsam, dass sie über ein nur geringes Stiftungsvermögen verfügen und somit weiterhin von Zuschüssen der öffentlichen Hand abhängig bleiben. Als Stiftungen sind ihnen die eigenständige Führung aller Geschäfte ausdrücklich garantiert, als Kontrollorgan dient der jeweilige Stiftungsrat und im Falle

der öffentlich-rechtlichen Stiftungen zusätzlich die Kulturbehörde. Die kulturpolitische Verantwortung des Staates gegenüber den Museen ist gesetzlich festgeschrieben und bleibt somit erhalten. Laut dem Stiftungsgründungsgesetz erfolgen die wiederkehrenden Zuwendungen der Stadtgemeinde auf der Grundlage von Kontrakten, die zwischen ihr und dem jeweiligen Museum geschlossen werden. Auch das als privatrechtliche Stiftung gegründete Museum C ist in das Kontraktmanagement einbezogen.

Die untersuchten Museen

Für das Forschungsvorhaben wurden drei Museen ausgewählt, deren organisationale Entwicklung unterschiedlich weit gediehen ist. In der neuen Rechtsform werden die Museen von einer „Doppelspitze“ geleitet, wodurch organisatorisch die inhaltliche Leitung von der kaufmännischen getrennt ist. Im Rahmen des Konsolidierungskurses wird seit über zehn Jahren kontinuierlich Personal im öffentlichen Dienst abgebaut, wovon die Stellenpläne der Museen A und B betroffen sind. Das Museum C ist von Anfang an mit einem vergleichsweise knappen Personalbudget ausgestattet worden.

Die Personalsituation stellt sich dar wie folgt. Ein beachtlicher Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, Arbeiter/innen und Angestellten arbeitet in Teilzeit. Alle drei Museen sind darauf angewiesen, ihren festen Mitarbeiter/innen-Pool durch drittmittelfinanzierte Stellen zu ergänzen. Es werden Personen über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) beschäftigt, die vom Arbeitsamt gefördert werden, sowie über Maßnahmen des Amtes für Soziale Dienste zur Eingliederung in das Arbeitsleben nach BSHG § 19. In allen diesen Fällen werden die Lohnkosten befristet auf ein Jahr übernommen. Von den Inhabern solcher Stellen dürfen laut Gesetz keine museumswichtigen Arbeiten ausgeführt werden. Darüber hinaus werden Arbeiten auf der Basis von Honorar- und Werksverträgen vergeben. Die bisher gängige Regelung, Personen zu beschäftigen, die aus anderen Ressorts für die Tätigkeit im Museum abgeordnet werden, beispielsweise Lehrkräfte, läuft zur Zeit aus.

Wir finden somit eine Vielzahl prekärer Arbeitsverhältnisse vor, die durch unsichere Zukunftsaussichten gekennzeichnet sind, da eine spätere Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis nur in Ausnahmefällen möglich ist. Wir vermuten daher eine problematische Bindung der prekär Beschäftigten, eine Form der Entgrenzung in der persönlichen Verortung in der Institution. Der Einsatz von Personen für die Dauer von jeweils ein oder zwei Jahren bringt eine hohe Fluktuation mit sich und macht einen erheblichen Integrationsaufwand notwendig. Aufgrund der angespannten finanziellen Situation stammen mittlerweile bis zu 50 Prozent der Beschäftigten aus dem zweiten Arbeitsmarkt, so dass inzwischen Kernbereiche der Museumsarbeit betroffen sind.

Mit der Stiftungsgründung geht die Personalverantwortung an die Museen, wobei Lohnsteigerungen durch Tariferhöhungen in Zukunft eigenverantwortlich erwirtschaftet werden sollen. Obgleich per Gesetz der Verbleib der übernommenen Beschäftigten im öffentlichen Verbund gesichert ist (bei Auflösung der Stiftung werden sie wieder im öffentlichen Dienst beschäftigt), verändern sich mit der Einführung neuer betriebswirtschaftlich orientierter Steuerungsmodelle nicht nur objektiv, sondern auch subjektiv die konkreten Arbeitsverhältnisse. Ob und wie die Beteiligten hier einen Zusammenhang mit der neuen Organisationsform bzw. dem Kontraktmanagement

erleben und wie sie für sich mit diesen Veränderungen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt umgehen, ist Gegenstand der Untersuchung.

Die Untersuchungsmethoden

Aus psychologischer Perspektive richtet sich unser Forschungsinteresse sowohl auf die Erfassung des strukturellen Wandels wie auch auf das Erleben der von der Einführung des Kontraktmanagements betroffenen Personen. Die empirische Untersuchung zielt dementsprechend auf die Erhebung und Auswertung qualitativer Daten, die Aussagen über die sich verändernden Kulturinstitute einerseits und die inneren Haltungen und Motivationen der in den Museen Beschäftigten andererseits ermöglichen. Es stellt sich die Frage, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neuen Anforderungen bewältigen, ob im Rahmen der Umsetzung der Kontrakte ein Mehr an unternehmerischem Handeln von ihnen gefordert wird und welche Auswirkungen dies auf ihr Arbeitsbewusstsein hat. Wie wird das Kontraktmanagement in der Praxis umgesetzt? Wird es von den Beteiligten überwiegend als Chance oder als Risiko begriffen?

Die Untersuchungsmethodik orientiert sich an der Angemessenheit für den Gegenstand, hier am Ansatz einer qualitativen hermeneutischen Sozialforschung, wie er von B. Volmerg & Th. Leithäuser (1988; 1977) entwickelt wurde.

Die Expertengespräche

Um die strukturelle Ebene zu erfassen, werden Expertengespräche mit Verantwortungsträgern innerhalb der Kulturinstitute wie auch in den begleitenden Institutionen der öffentlichen Verwaltung geführt. Das Experteninterview dient hierbei nicht nur als Instrument zur Erkundung des Feldes und zur Gewinnung von Hintergrundwissen, sondern auch als Instrument der Theoriebildung (vgl. Meuser & Nagel 1994).

Bisher haben wir in den drei Museen Experteninterviews auf Leitungsebene geführt, in den Bereichen: Haushalt / Finanzen / Rechnungswesen, Personal, Ausstellungswesen / Kontakt zu Sponsoren und öffentlicher Verwaltung, Fachabteilungsleitung, Wissenschaft. Die Experteninterviews werden mit Hilfe eines Leitfadens geführt, der die Begrifflichkeiten Autonomie und Bindung, Ent- und Begrenzung in praxisrelevante Dimensionen umsetzt. Dabei knüpfen wir an die aktuelle Situation der beteiligten Museen an, die sich gegenwärtig in einem Aushandlungsprozess für den ersten Kontrakt mit dem öffentlichen Kostenträger befinden. Thema ist der Prozess der Kontraktierung und die Frage nach den Auswirkungen des Kontraktmanagements als neuem Steuerungsinstrument auf die Organisationsstruktur des Museums sowie auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter/innen.

Die Grundlage für die Entwicklung des Leitfadens für die Experteninterviews bilden Kenntnisse über die Ziele und Umsetzungsstrategien der Verwaltungsreform der Stadt, des Neuen Steuerungsmodells und des Kontraktmanagements.

Die erste Perspektive stellt das Geschehen der Kontraktverhandlungen und seine Auswirkungen in einen zeitlichen Rahmen, in dem Vergleiche zwischen der

Gegenwart und einem früheren Zustand möglich werden, indem das Kontraktmanagement organisatorisch und politisch noch keine Relevanz hatte. Die zweite Perspektive, die durch unsere Fragerichtung angeregt wird, eröffnet einen eher ideellen Raum. Wir bitten unsere Interviewpartner die Differenz zwischen den Zielen und Intentionen des Kontraktmanagements und die Erfahrungen mit seiner Realisierung zu reflektieren. Über alle vier Dimensionen des Experteninterviews (s. nachfolgendes Schaubild 1) regen wir unsere Gesprächspartner dazu an, vergleichende Differenzierungen mitzuteilen.

Leitfaden für das Expertengespräch

- Selbstverständnis und Ziele des Kontraktmanagements in seinen Auswirkungen auf Ihr Museum (Verwaltungsreform)
 Dezentralisierung / Eigenverantwortung / Handlungsspielräume
 Budgetierung / Wirtschaftlichkeit / Ökonomisierung der Kultur
 Zielvereinbarung / Qualitätssicherung / Kontrolle
- Geschichte und Aushandlungsprozess der Neustrukturierung
 Neue Rechtsform als Stiftung
 Beteiligte im Aushandlungsprozess, Rolle der Politik
 Rahmenvorgaben und eigene Ziele
 Perspektive auf zukünftige Aushandlungsprozesse
- Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen
 Veränderung von Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Entgrenzung)
 Neue Aufgaben, Qualifikationen (unternehmerisches Handeln?)
 Klima, Arbeitsbelastung, Motivation, Leistung
- Auswirkungen auf die Organisationsstruktur / Management
 Neue Rechtsform als Stiftung (Verhältnis zur „Behörde“)
 Veränderungen im Management, neue Anforderungen, Unternehmertum
 Mitarbeiterführung (Zielvereinbarungen)

Schaubild 1: Leitfaden für das Experteninterview

Zum weiteren methodischen Vorgehen bleibt anzumerken, dass nach Auswertung der Experteninterviews die daraus gewonnen Erkenntnisse in die Konzeption und Gestaltung des Erhebungsinstruments für die themenzentrierten Interviews einfließt.

Das themenzentrierte Interview

In einem nächsten Untersuchungsschritt wird die subjektive Sicht der Beschäftigten in den Museen erfasst. Auch hier führen wir ein offenes, leitfadengestütztes Gespräch, wobei sich die Fragedimensionen aus psychologischen Theorien der Selbstkognition (vgl. z.B. KELLY 1986) und Identitätskonstruktion (vgl. z.B. ERIKSON 1966 und KEUPP et al. 1999) herleiten (s. nachfolgendes Schaubild 2).

Dimensionen des themenzentrierten Interviews

- Tätigkeit im Museum
(Aufgabe, Zusammenarbeit, Spielräume, Belastungen, Anerkennung, Verdienst)
- Persönliche Motivation und Entwicklungsmöglichkeiten in der Museumsarbeit
(Bedürfnisse und Anforderungen, hemmende und fördernde Einflüsse, Engagement, Bindung and die Arbeit)
- Berufliche Biografie
(Kontinuität und Brüche, Stellenwert der Museumstätigkeit, Umgang mit Unsicherheiten, Zukunftsziele)
- Wandel des Museums und neue Anforderungen
(Einschätzung gesellschaftlicher Veränderungen, das Neue Steuerungsmodell, Auswirkungen auf die Mitarbeiter/innen, Leitung und Kontrolle)
- Balance von Arbeit und Leben
(Verhältnis von Arbeit zu anderen Lebensbereichen, Umgang mit Entgrenzung, geschlechts-spezifische Aspekte)

Schaubild 2: Dimensionen des themenzentrierten Interviews

Ausgehend vom aktuellen Wandel der Arbeitsformen und der Arbeitsverhältnisse, wenn klassische Arbeitsbedingungen nicht mehr gelten und die Einzelnen mehr und mehr zu ihren eigenen Unternehmern werden, stellt sich aus arbeitspsychologischer Sicht die Frage nach dem subjektiven Erleben dieser Veränderungen.

Die Auswahl der Interviewpartner für die themenzentrierten Interviews soll die Vielfalt der unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse wiedergeben. Die folgenden Kriterien werden für die Auswahl herangezogen:

- Art des Beschäftigungsverhältnisses: Normalarbeitsverhältnis, ABM/SAM-Vertrag, Werkvertrag etc.
- Zeitlicher Umfang: Vollzeit, Teilzeit
- verschiedene Berufsgruppen
- unterschiedliche Länge der Betriebszugehörigkeit
- unterschiedliche Altersstufen
- Geschlecht

Entsprechend unserer Themenstellung besteht das hauptsächliche Auswahlkriterium in der Art des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses: ob jemand in einer festen Anstellung, über den zweiten Arbeitsmarkt oder zeitlich befristet beschäftigt ist und ob die Tätigkeit im Rahmen einer Vollzeit- oder einer Teilzeitstelle ausgeübt wird. Die übrigen vier Kriterien sollen nach Möglichkeit die Situation des jeweiligen Museums spiegeln.

Die Auswertung der Interviews erfolgt - themenbezogen und nicht personenbezogen - quer zu den verschiedenen Museen. Es geht nicht um eine Analyse der psychologischen Motivationen einzelner Personen, sondern um die Rekonstruktion typischer Erlebnismuster sowie Problemlösungs- und Bewältigungsstrategien angesichts zunehmender Entgrenzung von Arbeit. Im Zentrum des Forschungsinteresses steht das subjektive Erleben der Arbeitenden. In diesem Sinn werden die transkribierten Tonbandprotokolle durch das Forschungsteam tiefenhermeneutisch ausgewertet (vgl. LEITHÄUSER & VOLMERM 1988). Mit den beteiligten Museen ist im Sinne einer kommunikativen Validierung die Rückkopplung der Forschungsergebnisse verabredet.

Literatur

- ERIKSON, Erik H. (1966): *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- HARTUNG, Werner & WEGNER, Reinald (1999): *Kultur in neuer Rechtsform: Problemlösung oder Abwicklung?* (2. überarb. u. erg. Aufl.) Bonn: Friedrich Ebert Stiftung
- KELLY, G. A. (1986): *Die Psychologie der persönlichen Konstrukte*. Paderborn: Jungfermann
- KEUPP, H., AHBE, T., GMÜR, W., HÖFER, R., MITSCHERLICH, B., KRAUS, W. & STRAUS, F. (1999): *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne*. Hamburg: Rowohlt
- LEITHÄUSER, Thomas & VOLMERM, Birgit (1988): *Psychoanalyse in der Sozialforschung - Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- MEUSER, Michael & NAGEL, Ulrike (1994) : Expertenwissen und Experteninterview. In: R. Hitzler; A. Honer; C. Maeder (Hrsg.): *Expertenwissen: die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- NASCHOLD, Frieder & BOGUMIL, Joerg (1998). *Modernisierung des Staates: New Public Management und Verwaltungsreform*. Opladen: Leske&Budrich
- PONGRATZ, Hans & VOß, Günther (1999): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Heiner Minssen (Hrsg): *Begrenzte Entgrenzung*, 225-247. Berlin: Edition Sigma
- VOLMERM, Birgit & LEITHÄUSER, Thomas u.a. (1977): *Entwurf zu einer Empirie des Alltagsbewußtseins*. Frankfurt