



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2014), H. 1"

Aus dem Dornröschenschlaf erwecken

Work Life Balance

Von: **Dr. Axel Bolder** (*Wissenschaftler*)

Im Sommer 2013 ging eine Nachricht durch die Medien, die für einige Aufregung sorgte und mittlerweile ein gerichtliches Nachspiel hat. Offenbar infolge seiner Arbeitsbedingungen in der Londoner „New City“, dem top-modernisierten alten Hafenviertel, in dem sich die Banker konzentrieren, war ein junger Praktikant aus Deutschland einen plötzlichen Tod gestorben, unter der Dusche in seiner Unterkunft, nachdem er tagelang durchgearbeitet hatte. Es ist hier nicht von Belang, ob eine chronische Erkrankung letztlich verantwortlich war für den Tod des jungen Mannes, wichtig ist, dass es offenbar einhellige Meinung im Viertel war, dass die dort üblichen, alltäglichen Arbeitsbedingungen ursächlich seien oder doch zumindest sein könnten für den Zusammenbruch. Verbreitet ist, sich nach mehrtägig ununterbrochener Arbeit und ohne Schlaf morgens mit dem Taxi in die Wohnung fahren zu lassen, um kurz zu duschen und danach sofort wieder einzusteigen ins hektische Geschäft.

Was sich hier zeigt, ist gewiss ein in diesem kleinen Ausschnitt aus der Arbeitswelt besonders, ansonsten vielleicht noch nicht so weit verbreitetes Phänomen: die immer stärker beschleunigte Entgrenzung der Bereiche von „Arbeit“ und „Leben“, die spätestens seit den Arbeitsmarkt-„Reformen“ vor einem guten Jahrzehnt auch in Deutschland zu einem Massenproblem, zu etwas durchaus „Normalem“ geworden ist. Die Balance zwischen den beiden Lebensbereichen, zwischen Erwerbsarbeit einerseits und jenem Bereich andererseits, den wir schon seit ein, zwei Jahrhunderten nicht mehr positiv zu bestimmen vermögen (Gehört Arbeit nicht zum Leben? Warum dann die Entgegensetzung? Ist Freizeit nur durch die Abwesenheit von Erwerbsarbeit definiert, nur als von Arbeit freie Zeit denkbar?), ist, von Beruf zu Beruf, von Wirtschaftsbranche zu Wirtschaftsbranche in unterschiedlichem Ausmaß, aus den Fugen geraten.



Gewiss sind die Arbeitsbedingungen mancher Investment-Banker mit ihren „100-Stunden“-Wochen ebenso wie die 60-Stunden-Wochen so mancher Ärzte oder ehrgeizigen Vertreter der Freien Berufe nicht die Regel, sondern eher immer noch, im ursprünglichen Wortsinne, außergewöhnlich. Seitdem sich unsere westlichen Industriegesellschaften immer mehr vom Industriezeitalter verabschieden – nur noch etwa jeder fünfte Erwerbstätige arbeitet in Deutschland in der Produktion (das ist knapp die Hälfte der Quote, die wir noch aus den 1950er und 1960er Jahren kennen), verschwimmen die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und von Erwerbsarbeit freier Zeit in immer mehr Berufen.

Die Erscheinungsformen unterscheiden sich allerdings erheblich. Ihnen allen gemeinsam ist jedoch eine Tendenz, die die Entwicklung der Zeitbudgets seit der Industrialisierung umkehrt. Waren nämlich seit der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts die Anteile

Dr. Axel Bolder

Wissenschaftler



Dr. Axel Bolder arbeitet an der Universität Duisburg-Essen und dort am Institut für Berufs- und Weiterbildung.

der Arbeit am ganzen Leben, befördert durch die Kämpfe der Arbeiterbewegung, immer weiter zurückgegangen, so penetriert etwa seit den 1980er Jahren, unterstützt von allen möglichen Deregulierungs-Regulierungen, die Erwerbsarbeit zunehmend und mit offenbar kaum zu bremsender Wucht das ganze „andere“ Leben.

Was ist Work-Life-Balance?

Im Allgemeinen versteht man unter „Work-Life-Balance“ das Austarieren zwischen den Lebenssphären Arbeit und – zu welchem Zweck auch immer – Freizeit; in Deutschland wird der Begriff vor allem im Kontext gender-politischer Ziele als „Vereinbarkeit“ von Beruf und Familie diskutiert. Dass „Work-Life-Balance“ ein anglo-amerikanischer Begriff ist, kommt wohl nicht von ungefähr: Die Arbeitsverhältnisse sind vor allem in den USA entschieden weniger „geregelt“ als in Europa, speziell in Deutschland. Das könnte heißen, dass das Erfordernis eines „gesunden“ Ausgleichs zwischen beiden Sphären von Erwerbsarbeit und Privatleben dort eher „entdeckt“ wurde. Jedenfalls hat sich jenseits des Atlantik eine regelrechte Gesundheitsindustrie um das Phänomen herum aufgebaut, und auch in Deutschland nehmen die einschlägigen Angebote in den beiden letzten Jahrzehnten deutlich zu.

Es wird also ein „Ungleichgewicht“ zwischen den beiden Sphären wahrgenommen, das derart gravierend ist, dass mit Gesundheitsschädigungen zu rechnen ist, wenn man sie nicht wieder ins Gleichgewicht bringt. Wobei in der Regel mitgedacht wird, dass das Ungleichgewicht aus der Sphäre des Erwerbsarbeitslebens herrührt, dass die Arbeit ausufert, immer stärker in das von Erwerbsarbeit freie Leben hinein expandiert. Vorgebeugt werden soll dann nicht zuletzt dem mittlerweile in aller Munde befindlichen „Burnout“, dem Zustand des Sich-Ausgebrannt-Fühlens, um dessen korrekte medizinische Definition immer noch gerungen wird.

Um überhaupt als Problem wahrgenommen zu werden, braucht es aber einige Voraussetzungen:

- einmal die Entgegensetzung der beiden Sphären durch ihre *Begrenzung* gegeneinander, die mit der Notwendigkeit des Verkaufs von Arbeitskraft und der Fremdbestimmung von Arbeitsziel, -ort, -inhalt, -zeit und -konsum (ihrer Früchte) wenn nicht einhergeht, so doch ihren Höhepunkt erreicht hat: Robinson würde die Entgegensetzung der Sphären ebenso wenig nachvollziehen können wie der mittelalterliche Bauer oder Handwerksmeister, da sie für sie kaum trennbar miteinander verkoppelt waren.
- Unmittelbar damit zusammen hängt die *Wahrnehmung* von Zeitkonkurrenzen, von Zeit-Verlust, Zeit-„Diebstahl“ zu Lasten eines als defizitär erlebten Bereichs – was in der Praxis nur heißen kann: einer defizitären Sphäre des „Lebens“ zugunsten von „Arbeits“-Zeit.
- Nicht zuletzt geht es um den Grad der *Autonomie*, über den die Einzelnen bei der Gestaltung des Verhältnisses der beiden Sphären zueinander verfügen, d.h. um den Spielraum, überhaupt relevante Entscheidungen über Quanten und Qualitäten der zu verausgabenden Zeit zu treffen.

Zeit für Zeitkonkurrenzen

Es geht bei der Frage des Austarierens also im Wesentlichen um Zeitkonkurrenzen, um die Verfügungsgewalt über Alternativen. Einige arbeitshistorische Merkmale seien hier mit dem Ziel erinnert, das Besondere an dem Neuen zu erkennen, mit dem wir es zu tun haben:

- Im sogenannten Manchester-Kapitalismus, dessen Arbeitsbedingungen der Unternehmersohn Friedrich Engels in der „Lage der arbeitenden Klasse in England“ so anschaulich beschrieben hat, waren die Arbeitszeiten der freien Industriearbeiter – bei den im Europa des 18., 19. Jahrhunderts noch verbreiteten Leibeigenen und den in Nordamerika noch als Normalität empfundenen Sklaven gab es solche Konflikte sowieso nicht – nur begrenzt vom Versagen der Körperkräfte; von Arbeit freie Zeit galt ausschließlich der Regeneration der Arbeitskraft, sie war für in Lohn und Brot Stehende nur so gerechtfertigt. War die nicht verzichtbare Regeneration erreicht, dann galt den Vorkämpfern des Frühkapitalismus wie Benjamin Franklin das Verhältnis zwischen den beiden Lebensbereichen – „Arbeit“ und „Leben“ – als ausbalanciert.
- Seither hatte der Kampf um geregelte, menschenwürdige Arbeitszeiten den Zehn-, dann den Acht-Stunden-Arbeitstag gebracht, zudem staatliche Feiertagsregelungen, kleine Urlaubsansprüche.
- Nach dem 2. Weltkrieg folgte auf die 6- die 5-Tage-Woche („Samstag gehört Vati mir“ hieß die Kampfparole der Gewerkschaften; Zeit zum Leben mit und in der Familie galt auch den Protagonisten des Rheinischen Kapitalismus als legitim

und als Auftrag) und

- auf die 45-Stunden-Woche schließlich flächendeckend die 38-, in einigen privilegierten Bereichen die tarifliche 35-Stunden-Woche
- bei einem regelhaften Urlaubsanspruch von ca. 30 Arbeitstagen, die sich je nach Tarifvertrag, Freizügigkeit betrieblicher Regelungen und Geschick auf bis zu sechs Wochen ausbauen ließen.



Das war Anfang der 1980er Jahre. Dann kam es, im Gefolge des Siegeszugs eines neuen, radikalisierten Neoliberalismus und arbeitstechnologischer Revolutionen, die der Industriegesellschaft ein Ende setzten, zu einer Zeitenwende. Gegenüber dem Arbeitszeitregime des Industriezeitalters mit seinen charakteristischen Stellgrößen,

- der heteronomen, am Fließband orientierten, von der Organisationshierarchie festgelegten und von der Arbeitsvorbereitung umgesetzten Struktur,
- den von Arbeitszeitingenieuren nach entsprechenden, mit der Stoppuhr durchgeführten Studien, oft auf Minutenbruchteile vorgeschriebenen Taktung
- und scharfen, in den großen Fabriken verbreitet von Sirenentönen gekennzeichneten Grenzsetzungen zwischen Arbeits- und Nicht-Arbeits-Zeit nicht nur im Tages-, sondern auch im Wochen- oder Monats- und Jahresrhythmus,

die den arbeitenden Menschen, wie Charlie Chaplin das in seinem legendären Film „Moderne Zeiten“ (1936) kritisch ins Bild gesetzt hat, als Rädchen gefangen im Getriebe des Zeitmanagements erscheinen ließen, sehen die Arbeitsorganisationsmodelle der neuen „modernen“ Zeiten ein signifikant anderes Umgehen mit Arbeitszeit vor, das sich auch im Werk und im Großraumbüro den Zeitmanagementformen der Selbständigen und Freien Berufe zunehmend angleicht. Wenn man die – von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausgeprägten – Tendenzen zusammenzufassen versucht, dann zeigen sich

- zunehmende Teilautonomie an den Arbeitsplätzen
- in flexibilisierten Tagesarbeitszeitmodellen,
- die auch PC- und internetgestützte Heimarbeitsphasen vorsehen und
- neben wieder zunehmender Wochenarbeitszeit (Wiedereinführung der – tarifvertraglichen – 40-und-mehr-Stunden-Woche)
- insbesondere durch Intensivierung und Beschleunigung gekennzeichnet sind sowie
- durch „Zielvereinbarungen“, die oft nur durch permanente Mehrarbeit (gegenüber tarif- oder einzelarbeitsvertraglichen Vorgaben) zu erfüllen sind, sowie den dazu gehörenden
- „Controlling“-Verfahren.

Alle diese Entwicklungen, von denen man so manche, angelehnt an Oskar Negt (1984), auch als weitere, „modernisierte“ Form der Zeit-„Enteignung“ fassen könnte, sind wesentliche Voraussetzungen für die Wahrnehmung des Problems einer unausgewogenen Bilanz zwischen Arbeit und Leben.

Zeitautonomie und die Entgrenzung und „Subjektivierung“ der Arbeit

Der Autonomiegrad der Arbeit ist für die bloße Möglichkeit des Austarierens der Work-Life-Balance zentral. Er ist weitgehend bestimmt durch das Arbeitsverhältnis: Dem Sklaven/Leibeigenen ging Autonomie gänzlich ab; der freie Arbeiter konnte bei entsprechendem, für ihn persönlich erreichbarem Angebot immerhin darüber entscheiden, ob er eine Stelle annimmt oder nicht – um dann seine Autonomie am Fabrikator abzugeben. Im Industriezeitalter war die Gegenüberstellung von selbständiger einerseits und abhängiger Arbeit andererseits selbstverständlich, in der Amtlichen Statistik der Erwerbsarbeit galt und gilt sie immer noch als

wichtigstes Unterscheidungskriterium insbesondere hinsichtlich der Quantität und Qualität autonom bestimmten Handelns vorm und im Arbeitsprozess: Zwar gab es innerhalb dieser Dichotomie Differenzierungen (z.B. die Freien Berufe, die „Mithelfenden Familienangehörigen“ hier, Arbeiter, Angestellte, Beamte dort); die basale Differenz zwischen den beiden Formen war dennoch deutlich erkennbar und von erheblicher Bedeutung für die Selbstidentifikation und das Selbstwertgefühl der tätigen Menschen.

Auch hier ist nun, seit Informations- und Telekommunikationstechniken die Arbeitswelt revolutionierten, ein wirklich einschneidender Wandel zu beobachten, der die Qualität des Verhältnisses von Arbeit und Leben zueinander neu bestimmt. Der Abschied von der Industriegesellschaft ist – oder müssen wir schon sagen: war – begleitet von einem Verschwimmen vieler solcher, bis dahin klarer Abgrenzungen und (Arbeits- und Freizeit-)Strukturen. Diese Entwicklung wird in den letzten zwanzig, dreißig Jahren in Deutschland als „Entgrenzung“ diskutiert. Insoweit tayloristische Arbeitsorganisation im Zuge der Einführung neuer Techniken, insbesondere der Arbeitsplatzcomputer und des Internet, zunehmend durch projektorientierte Arbeitsorganisationsformen, der REFA-diktierte Zeittakt am Fließband durch teilautonome Prozessorientierung ersetzt wurde, nahm der Grad relativer Autonomie auch am individuellen Arbeitsplatz immer mehr zu.



Die Arbeitsverhältnisse selbst scheinen so nicht nur entgrenzt, sondern auch „subjektiviert“ – was auch bedeutet, dass der Autonomiegrad der Arbeitsgestaltung insgesamt zunimmt. Etwas verkürzt, können die seit Anfang der 1980er Jahre vorgelegten Forschungsergebnisse hierzu unter Etiketten wie der Internalisierung des Grundkonflikts zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammengefasst werden. Die „Subjektivierung“ von Arbeit gipfelt in der Figur des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998), der den basalen Konflikt zwischen „denen da oben“ und „uns da unten“, das von Heinrich Popitz und Hans Paul Bahrdt (1957) berichtete dichotome Gesellschaftsbild der Industriearbeiter, endgültig ad acta gelegt hat, indem er ihn internalisierte. Der Klassenkonflikt, so beschreiben Günter Voß und Hans Pongratz die Tendenz zum „Arbeitskraftunternehmer“, wurde in die „Seele“ der Einzelnen hinein verlagert. Weniger bildhaft ausgedrückt: Den Konflikt zwischen den Interessen des Beschäftigers (möglichst kostengünstig gute Arbeitsergebnisse in kurzer Frist zu erhalten) und des Beschäftigten (möglichst hohen Lohn für die Arbeit unter günstigen Arbeitsbedingungen ohne repressive Auswirkungen auf das Leben außerhalb des Arbeitsprozesses zu bekommen), hat der Arbeitskraftunternehmer mit sich selbst auszutragen. Für unseren Kontext zentral ist hier die Erkenntnis, dass es in vielen mehr oder weniger schein-selbstständigen Arbeitsverhältnissen zu Hybrid-Existenzen wie dem Arbeitskraftunternehmer gekommen ist, denen die Selbst-(Arbeitszeit-)Ausbeutung zur Normalität geworden ist.

Die Grenzen sind auch hier fließend: Sie reichen von tatsächlich, im tradierten Definition, Selbständigen über die „Freelancer“ (die „freien Söldner“: Honorarkräfte, die außerhalb der Betriebsbelegschaften ihre Arbeit selbst-organisiert und -verantwortet verrichten) und „echten“ Schein-Selbständigen bis hin zu den nach wie vor abhängig Beschäftigten in teil-autonomer Arbeitsorganisation. Das allen Gemeinsame ist zunächst einmal die zunehmende „Entgrenzung“ von Arbeits- und Lebenssphäre, der zunehmende Verlust von Lebenszeit zugunsten eines erfolgreichen Arbeitslebens. Bei diesen im Sinne der tradierten Unterscheidung zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit hybriden Erwerbsarbeitsmustern hätte sich die Waagschale deutlich zuungunsten des Lebens geneigt; die Balance zwischen den beiden Sphären dürfte mithin in sehr vielen Fällen erheblich gestört sein. Die Folgen dieser Störung sind vielfältig: Selbstidentifikations-, Gesundheitsstörungen, unlösbar erscheinende Partnerschaftskonflikte bis hin zu der Erkenntnis, dass ein Familienleben schlicht nicht verwirklichtbar ist.

„Objektiv“ lässt sich die Work-Life-Balance nur ausnahmsweise, für Extremsituationen, bestimmen, wenn es etwa zum Zusammenbruch oder zu den somatischen Symptomen des „Burnout“ kommt. In der Regel ist die Bestimmung der Balance aber an subjektive Situationsdeutungen und Prioritätensetzungen und damit an individuelle Zielkonflikte zwischen Bedeutsamkeiten beider

Sphären gebunden – „klassisch“: das oft minutiöse Austarieren zwischen beruflichen Erfolgsaussichten (aus der Sphäre der „Arbeit“) und harmonischem Familienleben (aus der Sphäre des „Lebens“).

Zielkonflikte – und Typen ihrer Bearbeitung

Die Zielkonflikte beim individuellen Austarieren zwischen Arbeits- und Lebenssphäre sind von Arbeitssoziologie und -psychologie, im Gegensatz zu der Situation in abhängigen Arbeitsverhältnissen, im Bereich der verschiedenen Formen selbständiger Arbeit – von den Freien Berufen bis zu den Freelancern und den Startups in kleinen Gruppen z.B. von Internet-Kreativarbeitern – recht gut untersucht. Ernst Hoff und seine Mitarbeiter/innen etwa haben, zum Teil aus biographischen Langzeitbeobachtungen, eine Typologie der Strategien des Umgangs mit den oft gegeneinander stehenden Ansprüchen aus den beiden Lebenssphären entwickelt (s. Härtwig/Hoff 2009). Sie sieht drei Grundmuster der Zielkonfliktlösung, des Versuchs, die einander kontradiktorischen Zeitverwendungspräferenzen in Einklang zu bringen: Strategien

- der Segmentation
- der Integration und
- der Entgrenzung.

Im ersten Fall der *Segmentationsstrategie* versuchen die Protagonisten, beide Sphären möglichst auseinanderzuhalten und in ein subjektives Gleichgewicht zu bringen – das durchaus auch in einem faktischen Ungleichgewicht, im Übergewicht der Berufsarbeit etwa, gefunden werden kann.

Beim zweiten Typus, dem der *Integration*, lässt sich die Balance so nicht realisieren; die Konkurrenzen zwischen den beiden Sphären können in solchen Fällen nur dann gelöst werden, wenn sie unter ein übergeordnetes Ziel subsummiert werden können. Die Autoren nennen hier als Beispiel eine „Leitvorstellung eines ganzheitlichen Lebens“, zu deren Gelingen Beruf und Familie gleichermaßen gehören. Das Ziel, keine Abstriche an den – immer subjektiv bestimmten – Zeitbedarfen der beiden Sphären machen zu müssen, bedingt eine permanent fragile Balance, „Doppelbelastungen“ und Partnerschaftskonflikte sind hier mehr oder weniger programmiert.

Der dritte Typus, der der *Entgrenzung*, zeichnet sich dadurch aus, dass er Widersprüche zwischen den beiden Sphären gar nicht erst erkennen kann, weil sie ihnen ineinander verschmolzen erscheinen. „Arbeit“ und „Leben“ sind hier amalgamiert, indem vielleicht Partner- und Freundschaften in der Arbeitsgruppe gelebt werden. Die Durchdringung des Lebens durch die Arbeit kann bei diesem unmissverständlich arbeitszentrierten Typus allerdings z.B. durch Zielerreichungsverschiebungen kompensiert werden, wenn etwa auf das „Leben“ zunächst einmal verzichtet wird in der Hoffnung, das Versäumte „später“ einmal nachholen zu können. Tatsächlich lassen sich in der Langzeitperspektive Prioritätenverschiebungen beobachten, bei denen genau dies geschieht – indem etwa der Wunsch, eine Familie zu gründen und zu leben, in den Vordergrund tritt und die Zeitverwendungskonkurrenzen der beiden Sphären neu justiert werden.



Work-Life-Balance – ein Luxusproblem?

Dass vor allem die „Arbeitskraftunternehmer“, die Hybrid-Existenzen der Nicht-ganz- oder Schein-Selbständigen Gegenstand der Forschung, die „Burnouts“ der so genannten Führungskräfte Zielgruppe einschlägiger Management-Seminare und Gesundheitsdienst-Angebote sind, hat seine Ursache in dem Umstand, dass es gerade diese Arbeitsverhältnisse sind, die über ein relativ großes Maß an Autonomie vor allem bei der Arbeits(zeit)gestaltung oder der Kaufkraftverwendung verfügen. So mag denn, zumal angesichts der Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die dem Bild „normaler“ Arbeit nicht entsprechen, denen diese Autonomie abgeht, als Luxusproblem vergleichsweise Privilegierter erscheinen. Für die Fälle, bei denen von (teil-)autonomer Arbeitszeitgestaltung keine Rede sein kann – prekäre Arbeitsverhältnisse, ungewollte Teilzeit- und Leiharbeit, Multi-Jobber und „Arbeitssammler“ mit mehreren Arbeitsverhältnissen nebeneinander stehen hierfür –, trifft dies wohl uneingeschränkt zu. In dem Maße aber, in dem der Grad (teil-)autonomer Arbeitsabläufe zugenommen hat, sind Problem und Problemwahrnehmung in die Sphäre „normaler“ abhängiger Arbeit expandiert.

Die Zuwächse an Autonomie, immer wieder eingefordert (in den 1970er Jahren etwa im Zuge der Programme zur „Humanisierung der Arbeit“), zeitigen also durchaus disparate, janusköpfige Folgeerscheinungen. Neben die fraglos positiven Aspekte eines sinnvoller erscheinenden und erlebten Vollzugs der Arbeit, der in bestimmten Grenzen auch an den eigenen Rhythmus angeglichen werden kann, treten die negativen, die sich letztlich auf den Nenner der Selbstausbeutung bringen lassen. Voß hat 2012 darauf hingewiesen, dass sich das Erwerbsarbeitsmuster des Arbeitskraftunternehmers mit seinen Begleiterscheinungen immer tiefer in die „normalen“ Arbeitsverhältnisse abhängiger Arbeit hinein verbreitet und die für ihn typischen Charakteristika annimmt. Den Charakter eines Luxusproblems, von „Klagen auf hohem Niveau“, verlieren das Nachdenken über die eigene Work-Life-Balance und die Suche nach einem neuen Gleichgewicht immer mehr.

Arbeitspolitisch gesehen ergeben sich hier neue alte Arbeitsaufträge: Arbeitszeit-, genauer: Arbeitszeitgestaltungspolitik, seit Mitte der 1980er Jahre im Dornröschenschlaf, steht längst wieder auf der Agenda – und dies gewiss nicht nur bezogen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu braucht es die Aktivität und den Mut nicht nur einiger Vorzeigebetriebe, sondern insbesondere die Einsicht und die Offenheit des politischen Feldes, legislativ den Weg zu ebnen für eine größere Vielfalt der Optionen, die Bilanzen von Arbeit und Leben wieder ins Gleichgewicht zu bringen.

Literatur

Härtwig, Christian; Hoff, Ernst-H., 2009: Arbeit als Lebensinhalt oder Work-Life-Balance? Ziele und Konflikte im IT-Bereich, in: Kaiser, Stephan; Ringlstetter, Max Josef (Hrsg.): Work-Life-Balance für Extremjobber?! Erfolgsversprechende Konzepte und Argumente, Berlin (zit. n. d. Ms., FU Berlin)

Negt, Oskar, 1984: Lebendige Zeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit, Frankfurt a.M. und New York

Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno, 1957: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie, Tübingen

Voß, G. Günter, 2012: Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers, in: Bolder, Axel; Dobischat, Rolf; Kutscha, Günter; Reutter, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt, Wiesbaden, 283-317

Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J., 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1998), 1, 131-158
