

Stefanie Hürtgen, Stephan Voswinkel¹

Lebensorientierungen als subjektive Zugänge zum Wandel der Arbeit

Abstract: Im Gegensatz zu verbreiteten Vorstellungen, denen zu Folge Menschen sich strukturbedingten Anforderungen und ihrem Wandel in ihrer Identität anpassen, geht dieser Beitrag davon aus, dass Individuen sich mit ihren Lebensumständen und speziell mit Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen, indem sie in ihren *Lebensorientierungen* bestimmte Formen entwickeln, sich als handlungsfähig zu begreifen, womit zugleich bestimmte Restriktionen verbunden sind. Der Umgang mit Ansprüchen an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie deren Legitimierung werden im Lichte solcher Lebensorientierungen besser verständlich. Der Beitrag verdeutlicht dies mit drei beispielhaften Typen von Lebensorientierungen, die in den empirischen Ergebnissen einer von den AutorInnen derzeit am Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M. durchgeführten prospektivbiographisch angelegten Untersuchung über die „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“ identifiziert werden konnten. Besonders fokussiert wird hierbei auf die Verarbeitung der Prekarisierung der Arbeitswelt und der Wirtschaftskrise.

Wenngleich sich verbreitete Analysen und Diagnosen zu den derzeitigen Wandlungsprozessen in der Arbeitswelt in Einzelheiten unterscheiden, so ist ihnen doch gemeinsam, dass sich ihr Blick in der Regel vorrangig auf *strukturbedingte Anforderungen* an die Individuen richtet, aus denen oftmals implizit oder explizit zu unmittelbar auf eine entsprechende Entwicklung sozial-psychischer Dispositionen, Identitäten bzw. *Subjektivitäten* geschlossen wird, und dass die Analyse der Orientierungen und Werte und des Handelns der Individuen demgegenüber weniger empirische Aufmerksamkeit findet. Die Entwicklung zu einem flexiblen Kapitalismus geht zum Beispiel für Richard Sennett (1998) damit einher, dass Identitäten „korrodieren“² und die Menschen kaum mehr langfristige Orientierungen und Vertrauensbeziehungen entwickeln könnten. Statt eine Lebensgeschichte zu einer Erzählung bündeln zu können, müssten sich die Individuen unter diesen Umständen von Episode zu Episode, von Projekt zu Projekt und von Gelegenheit zu Gelegenheit treiben lassen – ein Phänomen, das er als „Drift“ bezeichnet.

Etwas anders akzentuieren Pongratz und Voß (2003) den Typus des „Arbeitskraftunternehmers“, der gleichfalls als dem flexiblen Kapitalismus angemessener Typus verstanden wird. Er driftet nicht von Episode zu Episode, sondern er ist aufgefordert, sich und sein Leben zu rationalisieren, zu ökonomisieren und zu kontrollieren. „Erforderlich wird eine zweckgerichtete, alle individuellen Ressourcen gezielt nutzende Durchgestaltung des gesamten Lebenszusammenhangs, der in neuer Qualität systematisch auf den Erwerb ausgerichtet wird.“ (ebd., S. 25) Ähnlich korrespondiert auch das „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007) als Identitätsanforderung mit den Vermarktlichungsprozessen von Wirtschaft und Gesellschaft. „Aktivierung“ sei die zentrale gesellschaftliche Anrufung, die an das Subjekt adressiert

¹ Dr. Stefanie Hürtgen, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Email: huertgen@soz.uni-frankfurt.de. Dr. habil. Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Email: voswinkel@em.uni-frankfurt.de.

² So lautet der englische Titel des einschlägigen Buches von Sennett: *The Corrosion of Character*.

werde (Lessenich 2009). Es sei aufgefordert, seine Subjektivität an die funktionalen Anforderungen einer Gesellschaft und Arbeitswelt anzupassen, die dem Einzelnen abverlangt, selbsttätig den Anforderungen von Markt und Unternehmen gerecht zu werden.

Eine funktionalistische Lesart solcher Konzepte wäre so zu pointieren: Strukturelle Veränderungen erfordern oder erzeugen eine funktionale Anpassung der Subjekte. Es bildet sich eine ‚neue‘, funktional passende Identitätsform heraus, in der populären Sennettschen Diagnose beispielsweise eine „Drift-Identität“. Strukturbedingungen und Anforderungen schlagen sich hiernach mehr oder weniger bruchlos in den Identitäten der Subjekte nieder.

An dieser Sichtweise wollen wir Zweifel anmelden und uns denjenigen anschließen, die Subjektivität nicht einfach als Reflex von Strukturbedingungen fassen, umgekehrt aber auch nicht die Handlungs- und Orientierungsautonomie von Individuen als ‚frei‘ und unbeeinflusst von ihren sozialen Lagen, Arbeits- und Lebensbedingungen überhöhen wollen. Wir knüpfen dabei an die Studie von Hans-Joachim Giegel, Gerhard Franz und Ulrich Billerbeck von 1988 an: „Industriearbeit und Selbstbehauptung“ (Giegel/Frank/Billerbeck 1988). In expliziter Abgrenzung zu „objektivistischen Vorstellungen“ eines eindeutigen Wirkungszusammenhangs von „Bedingungen und Persönlichkeit“ betonen die Autoren, „dass jeder Einwirkung von außen eine Bestimmung des Subjekts durch sich selber zugrunde liegt, die das Subjekt für die Aufnahme von Einwirkungen von außen allererst öffnet“ (ebd., S. 14). Und weiter: "Restriktionen wirken nicht dadurch, dass sie ein bestimmtes Verhalten erzwingen, sondern dass sie es dem Subjekt erschweren, den Raum der Entwicklungsmöglichkeiten zu öffnen." (ebd., S. 16)

Hieran anschließend und auf Basis empirischer Befunde eines von uns am Institut für Sozialforschung Frankfurt a. M. derzeit durchgeführten Forschungsprojekts möchten wir die Thesen vertreten,

- dass Individuen unterschiedliche biographische Orientierungsmuster entwickeln, die erheblichen Einfluss darauf haben, *auf welche Weise* sich die Einzelnen mit ihren Lebensumständen, mit gesellschaftlichen Erwartungen und mit Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen,
- dass eine zentrale Dimension dieser biographischen Orientierungsmuster darin besteht, in welcher Art man sich selbst als handelnd und handlungsfähig konzipiert, und
- dass diese je unterschiedlichen subjektiven Formen, eigene Handlungsfähigkeit zu denken, ihrerseits mit spezifischen Begrenzungen von Handlungsfähigkeit, mit Restriktionen verbunden sind.

Um unsere Gedanken und unsere Projektergebnisse genauer darzulegen, wollen wir in einem ersten Teil die für uns zentralen Kategorien „Lebensorientierungen“ sowie „Ansprüche und Wünsche“ bestimmen.

1 Lebensorientierungen

Identität ist als der dauernde Versuch des Menschen zu verstehen, in Auseinandersetzung mit Erwartungen der Umwelt und eigenen Ressourcen ein Kontinuitäts- und Kohärenzgefühl von sich selbst zu entwickeln (Alheit/Dausien 2000). Damit ist bereits gesagt, dass wir Vorstellungen von einer Erosion der Identität oder auch einer Befreiung von Identitätszwängen in einem Spiel offener Differenzen widersprechen. Wir bezweifeln, dass sich – außer als pathologischer Grenzfall – eine Auflösung von Identität in eine Sukzession zusammenhangloser Identitätssituationen vorstellen lässt. Es muss unseres Erachtens erstens zur eigenen Handlungsfähigkeit und zweitens zur Wahrnehmung als relativ verlässliches Subjekt durch andere zumindest eine relative Kohärenz der Einzelnen geben, die einen übersituativen und überzeitlichen Zusammenhang der Einzelsituationen herstellt.

Identität ist allerdings nicht fix, sondern wird in einem permanenten und reflexiven Prozess aktiv erzeugt und verändert, Heiner Keupp spricht deswegen von „Identitätsarbeit“ (Keupp et al. 1999). Deren Instanz ist das eigene Leben, wahrgenommen als *Biographie*. In diese gehen Außeneinflüsse als „gemachte Erfahrungen“ ein, eine Formulierung, die zum Ausdruck bringt, dass der Mensch Ereignissen und Widerfahrnissen ausgesetzt ist, diese aber in einer bestimmten Weise verarbeitet, also „macht“, „herstellt“.

Was bedeutet das nun für das Verständnis von Bewusstsein und Subjektivität im Zusammenhang mit Arbeit? Auch zur Beantwortung dieser Frage können wir auf Giegel und Kollegen (Giegel/Frank/Billerbeck 1988) zurückgreifen. Diese haben sehr treffend die Vorstellung kritisiert, man könne ein „Arbeitsbewusstsein“ als Gegenstand isolieren, also sich der konkreten Subjektivität des Lohnarbeiters dadurch nähern, dass man „eine Vielzahl von Einstellungen und Orientierungen“ erhebt, „mal Interessen, mal gesellschaftliches und politisches Bewusstsein, hier Stresserfahrungen, dort das Verhältnis zur Kultur“ und – so könnte man ergänzen – das auf der AIS-Frühjahrstagung 2012 in Anschlag gebrachte „Arbeitsbewusstsein“. Mit einer solchen Aneinanderreihung, so wieder Giegel/Frank/Billerbeck, werde vielmehr der „Blick dafür verstellt, wie solche vielfältigen Orientierungen sich in der Individualität des Lohnarbeiters *verbinden*“ (Giegel/Frank/Billerbeck. 1988, S. 10; Hvh. d. A.). Wenn nun im Unterschied zum früher eher gebräuchlichen Begriff des „Arbeiterbewusstseins“ gegenwärtig vom „Arbeitsbewusstsein“ gesprochen wird, so hat dies eine erweiternde und eine eingrenzende Seite. Auf der einen Seite kann man eine solche Umstellung als den löblichen Versuch begreifen, nicht mehr von der Zentralität des *Industriearbeiters* für die Arbeits- und Industriesoziologie auszugehen. Auf der anderen Seite wird damit aber auch der im Begriff des „Arbeiterbewusstseins“ immer noch enthaltene Blick auf die gesamte soziale Lage und Existenzweise verschenkt. Demgegenüber geht es im Anschluss an Giegel/Frank/Billerbeck vielmehr darum, „die konkrete Subjektivität des Lohnarbeiters als einen differenzierten und weitgespannten Zusammenhang von Interessen, Kognitionen, normativen Bindungen und Regulationsprinzipien der Identität (zu) erfassen, der durch seine vielfältigen Momente hindurch eine spezifische Einheit gewinnt und dadurch für die Person selbst wie auch für andere Gültigkeit beanspruchen kann“ (ebd.,; vgl. auch Giegel 1989).

Der Bezug auf die Biographie bestimmt auch die Art, wie wir in unserer Untersuchung der „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“, die wir gleich näher darstellen werden, vorgegangen sind. Der Umgang der Beschäftigten mit ihren Ansprüchen ist nämlich wesentlich zu verstehen im Zusammenhang mit dem, was wir „Lebensorientierungen“ nennen. Unter Lebensorientierungen verstehen wir die grundsätzliche Art, das Leben und die eigenen Möglichkeiten hierin zu sehen. Es sind teils unbewusste, teils reflexiv konstruierte biographische Sinnhorizonte entlang von Vorstellungen, was ein ‚gelungenes Leben ausmacht‘, die das soziale Handeln der Menschen strukturieren. Eine Lebensorientierung entwickelt sich vor dem Hintergrund der Lebensprobleme, die Menschen sehen, und der Ressourcen, die sie zu haben glauben – individuell, aber auch in Auseinandersetzung mit ihrem Herkunftsmilieu. Die Lebensorientierung ist nicht zu verwechseln mit Gleichförmigkeit oder gar Planbarkeit des eigenen Lebens. Sie strukturiert vielmehr die Art und Weise, in der Akteure sich mit den Bedingungen auseinandersetzen. Eine Lebensorientierung kann sich natürlich im Laufe des Lebens verändern, besitzt aber eine gewisse Stabilität, zumal die Interpretation von Erfahrungen eben systematisch auch im Lichte der jeweiligen „Lebensorientierungen“ geschieht.³

Unser Konzept der „Lebensorientierungen“ lehnt sich an dasjenige der „berufsbio-graphischen Orientierungen“ von Giegel/Frank/Billerbeck an. Allerdings bevorzugen wir den Terminus der „Lebensorientierungen“, da wir den Stellenwert von Arbeit und Beruf im Leben der InterviewpartnerInnen nicht vorab festzulegen wollen, sondern ihn als Resultat der Analyse begreifen. Und in der Tat zeigen unsere Ergebnisse, dass sich die Lebensorientierungen auch danach unterscheiden, welcher Stellenwert in ihnen die Erwerbsarbeit besitzt. Grundsätzlich integrieren Lebensorientierungen verschiedene Lebensbereiche, indem sie sie – in unterschiedlicher Weise – zueinander in einen Bezug setzen und unterschiedlich relevant werden lassen.⁴

Unser Begriff der „Lebensorientierungen“ hat eine Nähe zu ähnlichen Konzepten in der biographisch orientierten Forschung. Das gilt etwa für das Konzept der „Lebensthemen“ (Keddi 2011; Keddi et al. 1999). Wir wählen gleichwohl den Begriff der „Lebensorientierungen“, weil wir deutlich machen wollen, dass es sich nicht um explizit formulierte „Themen“, sondern um in der biographischen Darstellung deutlich werdende, oftmals aber nicht explizit formulierte „Orientierungen“ des Lebens handelt. Von den „berufsbio-graphischen Gestaltungsmodi“ (Witzel/Kühn 2000; Zinn 2001; Pongratz/Voß 2003, S. 84-88) unterscheiden sich die Lebensorientierungen schon deshalb, weil wir die Einstellung zum ‚Leben‘ insgesamt und nicht nur zur Berufsbiographie in den Blick nehmen. Eine gewisse Ähnlichkeit besteht auch mit den von Brose/Wohlrab-Sahr/Corsten (1993) analysierten „Bildern vom eigenen Leben“. Im Unterschied zu den „Lebensorientierungen“ handelt es sich bei diesen aber um

³ Die von uns in Interviews identifizierten Lebensorientierungen sind natürlich zeitpunktbezogene Aufnahmen, sie bezeichnen die aktuelle Orientierung, die von den Befragten in einen größeren biographischen Zusammenhang gestellt ist. Auch wenn sie in ihren Erzählungen erkennen lassen, dass sich ihre jetzige von einer früheren Lebensorientierung unterscheidet, so tun sie dies doch im Lichte der gegenwärtigen Lebensorientierung.

⁴ Im Sinne von Kerstin Jürgens (2009) kann man von der Beziehung von Arbeit und „Reproduktionshandeln“, von „Arbeits- und Lebenskraft“ sprechen. Allerdings klingt im Terminus des „Reproduktionshandelns“ noch die funktionale Beziehung von „Reproduktion“ auf „Produktion“ an, die eine Unterordnung nahe legen könnte.

explizite Benennungen der Interviewten. Auch zum Konzept der „(Alltäglichen) Lebensführung“ (Kudera/Voß 2000) gibt es Überschneidungen; das betrifft vor allem die Herstellungsleistung des Lebenszusammenhangs durch die Subjekte, in der sie verschiedene Lebensbereiche miteinander abstimmen und vermitteln. Unser Konzept der „Lebensorientierungen“ betont allerdings mehr die Konstitution von Anspruchshaltungen und Sinngebungen und deren normative Dimension. Der Begriff der „Lebensgestaltung“ (Hoff 2008) versucht, über die Strukturierung des Alltags hinausgreifend die Herstellungsleistung des eigenen Lebens zu erfassen, und betont damit ebenfalls die Autorenschaft des Individuums für sein Leben. Im Hinblick auf die Biographiegestaltung werden dort jedoch bewusstere „Lebensziele“ und „Lebensaufgaben“ in den Vordergrund gestellt. Im Unterschied zu unserem Verständnis von „Lebensorientierungen“ stellen auch die „Lebensentwürfe“ und „Lebensplanungen“ bei Geissler/Oechsle (1996) und die „Lebenskonzepte“ bei Baethge et al. (1988) stärker auf bewusste Zielvorstellungen im Leben ab.

2 Ansprüche und Wünsche

Lebensorientierungen gewichten „Ansprüche“ – eine weitere für uns zentrale Kategorie – und strukturieren den Umgang mit ihnen. *Ansprüche* sind, im Unterschied zu „Wünschen“, durch ein Setting von sozialen Normen legitimiert. Sie sind gerechtfertigt, man kann sich im Prinzip sozial auf sie beziehen. Allerdings bedeutet die Äußerung von Ansprüchen noch nicht, dass man sie (aktuell, angesichts von Krise, Arbeitsmarktlage oder Chef) für realisierbar hält, dem können vielmehr eine Vielzahl von Hindernissen im Weg stehen. Die Rechtfertigung von Ansprüchen kann implizit (häufig in der Figur der „gedanklichen Selbstverständlichkeit“) oder explizit erfolgen. Ein Anspruch richtet sich normativ nicht nur an einen äußeren Adressaten – den Chef, das Unternehmen, den Staat, den Partner, die Kollegin – sondern auch an sich selbst: Man erwartet von sich normativ, dass man sich in einer bestimmten Weise verhält. Anders gesagt: *Ansprüche an andere* sind – das haben wir im Projekt festgestellt – verbunden mit *Ansprüchen an sich selbst* und werden dadurch zu einem Aspekt der Identität. Bestimmte Handlungen legitimerweise von anderen zu erwarten ist eben geknüpft daran, welche Vorstellungen von Handlung ich bei mir selbst verorte.

Im Unterschied zum Anspruch gibt es bei einem *Wunsch* keine normative Fundierung. Ein Wunsch ist etwas, das man will, was sich aber nur mit dem eigenen Wunsch selbst begründet und nicht unter Rückgriff auf normative Vorstellungen von sozialen Zusammenhängen legitimiert ist. Im Bereich Arbeit kann sich ein Wunsch zwar an einen Adressaten richten, beispielsweise mehr Geld zu bekommen oder freundlichere KollegInnen zu haben. Bei Nichterfüllung wird der Wunsch enttäuscht, man kann aber weder den Chef noch die KollegInnen dafür verurteilen. Anspruch und Wunsch sind zwei Pole auf einem Kontinuum mit fließenden Übergängen.

Im Folgenden konzentrieren wir uns in unserem Beitrag auf die Darstellung der Lebensorientierungen und klammern die Inhalte der Ansprüche der Beschäftigten aus.

3 Anlage der Untersuchung

Thema der Untersuchung sind die „Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von ‚NormalarbeitnehmerInnen‘“. Die Studie wird von 2010 bis 2012 am Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M. durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Die Untersuchung beruht auf 42 prospektiv-biographischen Interviews, die offen, aber leitfadengestützt und mit umfangreichen narrativen Elementen geführt wurden (Dauer 2-3 Stunden, teilweise länger). Die GesprächspartnerInnen sind unbefristet und zum Zeitpunkt des Interviews ungefährdet beschäftigt, also nicht von Personalabbau bedroht. Sie sind im mittleren Alter und haben eine mittlere Qualifikation. Sie sind in unterschiedlichen Branchen beschäftigt: Automobilindustrie, Maschinenbau, Elektroindustrie, Bankhaus, Pflegebereich in Kliniken, IT-Dienstleistungen und öffentlicher Dienst. Der Frauenanteil liegt bei 43%, in Ostdeutschland arbeiten 21% und der Anteil der GesprächspartnerInnen mit Migrationshintergrund beträgt (je nach Definition des „Migrationshintergrunds“) 14-21%.

Mit dem Projekt wollen wir untersuchen, ob und inwieweit Beschäftigte, die relativ sicher und nicht prekär beschäftigt sind, angesichts von Verunsicherung und Prekariisierung in der Arbeitswelt ihre Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten reduzieren, variieren oder aufrechterhalten. Dies kann Aufschluss über die Reichweite der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt über die unmittelbar von Prekarität Betroffenen hinaus ermöglichen.

Dabei interessieren uns nicht in erster Linie die Wünsche und Ansprüche als solche – also das, was Beschäftigten als wünschenswert gilt und etwa in Bewertungen von Arbeitsaspekten zum Beispiel im DGB-Index zum Ausdruck kommt⁵ (aktuelle Daten in Reusch/Lenhardt 2012, S. 404 ff.). Sondern unser Focus zielt auf den *Umgang mit* Ansprüchen, und damit auf die eingangs skizzierte aktive Herstellung (biographischer) Identität. Für diese Perspektive bedarf es einer Methode der Untersuchung, die die Haltung der Subjekte zu ihrem Leben insgesamt in den Blick nimmt.

Wir bezeichnen unsere Methode als die des prospektiv-biographischen Interviews, weil wir nicht in erster Linie den Lebenslauf und die Konstruktion von Identitäten in der Vergangenheit nachvollziehen, sondern – vor dem Hintergrund der Frage, ob sich Ansprüche bei relativ gesicherten Beschäftigten derzeit verändern – die gewünschten und erreichbar scheinenden Zukünfte identifizieren wollen. Auch der biographische Rückblick ist hierauf bezogen: Er soll ein besseres Verständnis des bisherigen Wegs und Verhaltens der Beschäftigten ermöglichen und so deutlich werden lassen, welche Erfahrungen und Entscheidungsaufsichtungen ihrer aktuellen Lage zugrunde liegen und wie ihre Zukunftsvorstellungen daher einzuordnen sind. Deshalb orientieren die sehr offenen leitfadengestützten Interviews nach einer Schilderung der gegenwärtigen Arbeits- und Lebenssituation zunächst auf Pläne, Wünsche,

⁵ Hierbei handelt es sich um einen zusammengesetzten Indikator, „der die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbilden soll“ (Fuchs 2009: 186). Erhoben wird er in einer jährlich durchgeführten repräsentativen Befragung von ArbeitnehmerInnen über Bewertungen ihrer aktuellen Arbeit und über ihre Vorstellungen guter Arbeit in 15 Arbeitsdimensionen. Der Vergleich der Ist- und Soll-Werte führt zur Identifizierung von Diskrepanzen.

Träume in der Zukunft und wenden sich erst dann der bisherigen Lebensgeschichte zu, bevor das Gespräch mit einem dialogisch-reflektierenden Teil endet.⁶ Auf diese Weise wollen wir auch vermeiden, dass die Zukunft durch den vorgeschalteten Rückblick auf die Vergangenheit den Wirkungen narrativer Schließung unterliegt.

In der Auswertung der vollständig transkribierten und mit MaxQDA codierten Interviews wurden die Anspruchshaltungen im Zusammenhang mit den Lebensorientierungen der GesprächspartnerInnen interpretiert. Dabei wurden parallel (a) Anspruchsmuster und mit ihnen verbundene Legitimationsmuster herausgearbeitet, (b) die Lebensorientierungen rekonstruiert und auf den Umgang mit Ansprüchen bezogen und (c) Anspruchs-, Legitimationsmuster und Lebensorientierungen typologisch verdichtet. Da die Lebensorientierungen keine bewussten Lebensentwürfe im Sinne von Lebenszielen und -plänen sind, lassen sie sich auch nicht einfach aus den expliziten (Selbst-)Darstellungen der InterviewpartnerInnen gewinnen. Vielmehr kann es eine nicht unbeträchtliche Differenz zu den Selbstbeschreibungen der GesprächspartnerInnen geben. Deshalb bezogen wir die formulierten Selbstbekundungen der GesprächspartnerInnen auf die im Interview erkennbaren Handlungsmuster und die mit diesen in Zusammenhang stehenden „impliziten“ oder auch „konjunktiven“ Wissens- und Orientierungsformen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010).⁷

4 Drei beispielhafte Lebensorientierungen

Im Folgenden werden wir nun an Beispielen⁸ aus unserer Typologie von Lebensorientierungen zeigen, wie die Art und Weise, mit Veränderungen in der Arbeitswelt umzugehen, in hohem Ausmaß davon abhängt, welche Lebensorientierung unsere GesprächspartnerInnen entwickelt haben und wie sie Ansprüche und eigene Handlungsfähigkeit konzipieren. Wir beziehen uns dabei an dieser Stelle in erster Linie auf die Entwicklung von Prekarisierung und Wirtschaftskrise.

4.1 Durchkommen im Leben

In dieser Lebensorientierung erscheint das Leben als permanentes Risiko, in das jederzeit Katastrophen hereinbrechen können. Verlässliche Strukturen, wie ein sicherer Arbeitsplatz oder freundliche KollegInnen, werden als temporärer Glücksfall wahrgenommen und können sich jederzeit als trügerisch herausstellen. Bedrohungen sind allgegenwärtig, man weiß nie, was passiert, man muss immer mit dem Schlimmsten rechnen. Wenn die GesprächspartnerInnen sich und ihre Haltung in Bezug setzen zu anderen Lebenssituationen, dann sind es in dieser Lebensorientierung vor allem Szenarien des Scheiterns und des Abstiegs, denen sie entgehen wollen.

⁶ Da die Gespräche offen geführt werden, hielten sich die GesprächspartnerInnen nicht immer konsequent an diese idealtypische Abfolge, weshalb der Interviewer/die Interviewerin der Gesprächssituation entsprechend entscheiden musste, inwieweit er/sie dem Gedankenfluss der GesprächspartnerInnen folgen oder ihn in die vorgegebene Richtung umzuleiten versuchen sollte.

⁷ Vereinfacht an einem Beispiel gesagt: Verhält sich der Interviewte, der sich als „Familienmensch“ bezeichnet, als jemand, für den die Familie tatsächlich im Zentrum seines Lebens steht? Und wenn dies nicht der Fall ist: Was bedeutet es dann, wenn er sich als „Familienmensch“ bezeichnet und sich auch als solcher versteht?

⁸ Es handelt sich also nicht um eine Gesamtdarstellung unserer Typologie.

In dieser Lebensorientierung gibt es durchaus eigene Wünsche, diese werden aber nicht als Ansprüche, d.h. als sozial legitimierbare Anliegen behandelt. Die Wünsche werden vielmehr verfolgt, indem man sich möglichst „schlau“ verhält: rechtzeitig Trends erkennt, bestimmte persönliche Vorteile für sich nutzt, eine Kollegin übervorteilt, sich beim Chef lieb Kind macht usw. Dabei muss man aber immer flexibel bleiben, denn man weiß nie, ob sich „das Blatt nicht wieder wendet“, „wie die Dinge ausgehen“.

Mit dieser grundsätzlichen Auffassung vom Leben und sich selbst darin ist es basale Wahrheit und Kernstück der vorgestellten eigenen Handlungsfähigkeit, dass man keine Ansprüche an das Leben stellen darf. Wer auf Ansprüchen beharrt, der „hat sich nicht im Griff“ und scheitert.⁹ In unmittelbarer Weise sind hier eigene *Handlungsfähigkeit* und eigene, von den Subjekten selbst ausgehende *Restriktionen* miteinander verbunden: Die InterviewpartnerInnen sehen sich als handlungsfähig, weil sie erkannt haben, dass man keine Ansprüche stellen darf, und weil sie über die aktive Bereitschaft verfügen, auf Norm- und Grenzsetzungen zu verzichten. Entsprechend besteht der Anspruch an sich selbst darin, der Gefahr von Anspruchshaltungen zu entgehen, denn diese gefährden die einmal erreichte Position. Sie wollen flexibel bleiben, beispielsweise auch bereit sein, für weniger Geld als üblich zu arbeiten. Auf diese Fähigkeit, die sie in vielen Geschichten und Vergleichen darstellen, sind sie stolz; sie ist für diese GesprächspartnerInnen die zentrale Kompetenz, um in einer Welt von Unsicherheiten und Gefahren nicht zu scheitern. Eigene Handlungsfähigkeit gegenüber den Wechselfällen des Lebens wird hier in Flexibilität, Illusionslosigkeit und Anpassungsfähigkeit gesehen. Eigene Ansprüche werden bekämpft, da sie der so gezeichneten Handlungsfähigkeit prinzipiell hinderlich sind.

Veränderungen der Arbeitsanforderungen und -bedingungen und insbesondere die Entwicklung der Prekarisierung bekommen in den Darstellungen kaum eine eigene Qualität. Im permanenten Auf und Ab von Kampf, Sieg und Niederlage erscheint auch die Wirtschaftskrise – wenn sie überhaupt eine Rolle spielt – dann nur als Konkretisierung und Bestätigung der Notwendigkeit, immer mit dem Schlimmsten rechnen zu müssen.

4.2 Aufstieg und Prestige

Für die GesprächspartnerInnen dieses Typs strukturiert das Streben nach sozialem Aufstieg die Sicht auf die Welt und auf sich selbst. Nach ihrer Auffassung zeigt sich gesellschaftlicher Aufstieg vor allem in prestigeträchtigen Symbolen, sie sehen die Ziele ihres Lebens zum Beispiel darin, Geld zu haben für teures Essen in Restaurants, für Markenkleidung, teure Möbel, gute Autos; im Besitz mehrerer Häuser zu sein oder im Erreichen einer Position als Vorgesetzter im Betrieb.

Das Streben nach Geld und Prestige ist hier aber kein „Wunsch“, vielmehr etwas, was diese InterviewpartnerInnen für legitim verdient erachten, und zwar weil sie hart

⁹ Eine beispielhafte Formulierung aus dem Interview mit Frau Krätzig, Fremdsprachensekretärin an einer ostdeutschen Universität: Menschen, die meinen, „sie müssen jetzt alles ändern, die sind völlig runtergekommen, weil die sich nie im Griff hatten. Also da bin ich anders. Ich bin aber wie gesagt durch eine ganz andere Schule durch, durch eine härtere Schule gegangen so (Frau Krätzig, Absatz 219 – gemeint ist der Absatz des Interviewtextes in MaxQDA).

arbeiten: Diese GesprächspartnerInnen waren schon früh berufstätig, beschreiben sich als ungeheuer fleißig und nutzen für den Gelderwerb auch belastende Arbeitsformen wie Schichtarbeit oder Nebenjobs. Diese Lebensorientierung ist dabei häufig in ein familiäres Projekt des Aufstieges eingeschrieben: Es gilt, das Werk der Eltern fortzusetzen. Typischerweise, aber nicht ausschließlich sind die InterviewpartnerInnen dieses Typus Migranten zweiter Generation.

In ihren biographischen Schilderungen beziehen sie sich häufig auf Ausgangssituationen, die als entbehrensreich beschrieben werden. Aus ihnen will man herauskommen und ist stolz, dies bereits ein gutes Stück geschafft zu haben. Ihre Vergleichsfolie ist also ihr Herkunftsmilieu, aus dem sie sich herausgearbeitet haben, dem sie sich aber zugleich verbunden fühlen. Entsprechend sind die Beschäftigten dieses Typus sehr sensibel für die Statusrelationen in ihrem Umfeld und der Vergleich mit Statushöheren, auf deren Niveau man zu kommen hofft, spielt eine wichtige Rolle.

Erwerbsarbeit und ihre Veränderungen allgemein werden in erster Linie als Mittel zum Erreichen von Geld beziehungsweise einer Vorgesetzten-Position angesehen; entsprechend ist die *Relation von (Arbeits-)Aufwand und Ertrag* für diese GesprächspartnerInnen der vorrangige und sensibelste Punkt in der Betrachtung ihrer Arbeitsbedingungen: Typischerweise treten diese InterviewpartnerInnen sehr selbstbewusst auf, sind stolz auf das Unternehmen, in dem sie gelandet sind, weil es einen guten Lohn zahlt – auch wenn sie finden, sie müssten eigentlich mehr Geld verdienen oder längst auf einem bestimmten Posten sein – und umgekehrt ärgern sie sich sehr, wenn (vom Meister oder von der Karriere-Förderstelle) ihre Arbeit „kleingere-det“ wird. Ausführlich wird außerdem über die starke Intensivierung von Arbeit gesprochen: Dort, wo sie vor Jahren noch 120 Fertigungsstücke gefertigt hätten, so ein Interviewpartner, den wir Herrn Bürtük genannt haben, ein Maschinenführer in Schichtarbeit in einem großen Automobilwerk, seien es heute 300; und vor allem gebe es auch in der Produktionsarbeit immer mehr zusätzliche Aufgaben, wie Dokumentation, Materialbeschaffung, Wartung und Reinigung – das könne man eigentlich gar nicht mehr leisten!

Allerdings: Die zeitweise eingeführte Kurzarbeit während der Wirtschaftskrise schuf zum Beispiel für Herrn Bürtük vor allem die Möglichkeit, seine *erste* Nebentätigkeit (zusätzlich zu seiner Arbeit im Vier-Schicht-System) um eine *zweite* zu ergänzen. Herr Bürtük ist – wie er sagt – sehr erschöpft, er wolle eigentlich Ruhe haben, mehr Zeit für sich, Erholung; aber die Zwangspause der Kurzarbeit füllt er sofort mit einer weiteren Zusatzverdienst-Tätigkeit. Schlaglichtartig wird hier deutlich, dass „Restriktionen“ nicht einfach als Wirkung objektiver Bedingungen verstanden werden können. Es ist Herr Bürtük selbst, der seiner Arbeit einen stark entgrenzten Stellenwert einräumt, weil er sich als nicht nachlassende Leistungskraft versteht. Dieses Selbstverständnis gibt ihm und allen InterviewpartnerInnen dieses Typus die Möglichkeit, selbstbewusst aufzutreten, Arbeit für „zu wenig Geld“ zurückzuweisen oder offensiv Lohnerhöhungen zu fordern. Zugleich werden in dieser Lebensorientierung Erholung und Ruhe systematisch hinter den vorrangigen Normvorstellungen von Aufstieg und Prestige durch eigene Leistung zurückgestellt. Die einzige *legitime* Per-

spektive von Ruhe, und gewissermaßen auch die Krönung von Erfolg, besteht für ihn und die InterviewpartnerInnen (zwischen 30 und 40 Jahre alt) dieses Typus in der *Rente*, die hoch besetzt ist: Hier will man sein Leben genießen, frei von Arbeit und materiellen Sorgen.

Es gibt unter den GesprächspartnerInnen dieses Typus auch solche, die ihre Leistung durchaus in einem kollektiven, kollegialen Zusammenhang sehen. Herr Bürtük ist engagierter Gewerkschafter und besitzt ein ausgeprägtes Gefühl für die Bedeutung des Arbeitsteams als eines wichtigen sozialen Raumes der gegenseitigen Versicherung und Bestärkung der eigenen Leistung. Diejenigen GesprächspartnerInnen dieses Typs allerdings, die eine betriebsinterne Karriere verfolgen, zeichnen sich eher durch eine gewisse ‚Vereinzelung‘ aus; sie sondern sich von der Gruppe ab und begründen ihren Aufstiegswillen damit, dass sie sich als etwas ‚Besseres‘ darstellen. Hier spielt auch die permanente Selbstdarstellung, die Technik der Selbstmotivation und Selbstinszenierung eine große Rolle – und die Enttäuschung, wenn diese erst erlernt, dann aber nicht honoriert wird: Herr Artaj erfährt nach erfolgreicher Absolvierung von Fördermaßnahmen und Assessment Center, in denen er glaubte, Techniken der Selbstdarstellung, von Freundlichkeit und Empathie erlernt zu haben, dass man ihn nicht für authentisch genug hält, um eine Meisterstelle einzunehmen. Er lächle immer, aber das wirke nicht glaubwürdig.

Die Wirtschaftskrise erscheint bei diesem Typus nicht als unmittelbare Bedrohung, aber als Beschleunigung der kritisierten, als ungerecht empfundenen Entwicklungen: So findet sich ein Interviewpartner dieses Typus nach mehrjährigem, selbst bezahltem Fernstudium und vielen bestandenen Prüfungen bis hin zum Assessment-Center nicht auf der erhofften Meisterstelle wieder, sondern am Montage-Band, und der schon erwähnte Herr Bürtük schildert, dass die Krise zu noch weiteren Optimierungen und Verschlankungen genutzt werde.

4.3 Balance im Leben

Den GesprächspartnerInnen, die wir diesem Typus zugeordnet haben, geht es wesentlich darum, den verschiedenen Interessen und Aspekten ihres Lebens Raum zu geben. Sie wollen ein Leben führen, das ‚ihnen‘, also ihren Neigungen und Interessen, aber auch den Verantwortlichkeiten in ihren Sozialzusammenhängen entspricht. In unterschiedlichen Lebensphasen kann sich dabei das Gewicht der einzelnen Lebensaspekte ändern. Hierzu gehört zunächst ein sozial wie inhaltlich zufriedenstellendes Beschäftigungsverhältnis. Auch diese InterviewpartnerInnen beschreiben sich als ausgesprochen leistungsorientiert; Lohnarbeit ist in ihrem Selbstverständnis ein zentraler Ort zur Anerkennung ihrer Kompetenzen und der Pflege und Gestaltung von Sozialbeziehungen. Allerdings beharren diese InterviewpartnerInnen darauf, dass ihr Leben weit mehr umfasst als Arbeit und Karriere und dass es deswegen um Begrenzung des Bereichs Arbeit und um einen Ausgleich mit anderen Lebensbereichen, Bedürfnissen und Interessen geht. Diese weiteren Interessen und Bedürfnisse umfassen klassischerweise¹⁰ die Kinder. Man will sie nicht nur versorgen können, sondern „von ihnen auch was haben“. Dazu gehören aber – neben Weiterbildungen

¹⁰ Zwar artikulieren diesen Anspruch überwiegend Frauen, aber nicht ausschließlich.

– auch ausgeprägte Hobbies und Nebentätigkeiten, in denen es kaum um individuelle Zerstreuung, sondern vielmehr um die umfassende weitere Entwicklung eigener Entfaltung und Sozialität geht. So arbeitet eine IT-Spezialistin, nachdem sie eine entsprechende Ausbildung machte, nebenher als Reittherapeutin für behinderte Kinder, will ein Krankenpfleger sich zum Coach weiterbilden, hat ein Industrieelektroniker nebenher einen Fahrradladen im Dorf und nimmt an quasi-professionellen Fahrradrennen teil oder eine Angestellte im Straßenverkehrsamt eröffnet ein Nagelstudio. Einige reduzieren ihre Arbeitszeit, um diesen verschiedenen Ansprüchen gerecht werden zu können.

Normativ stützen sie sich in ihren Anspruchshaltungen dabei ebenfalls auf das Leistungsprinzip, zugleich aber rekurren sie auf Normen der vielseitigen Persönlichkeitsentwicklung und der Selbstsorge (Flick 2011). Ein „ordentliches“ Verhalten vom Chef und eine sinnvolle und erfüllende Arbeitstätigkeit sind im Lichte dieser Norm ebenso ihr Anspruch wie das „Recht auf Teilzeit“, wenn sie es für nötig oder gegeben halten.

Ihre Handlungsfähigkeit ist hier also von mehreren normativen Prinzipien abgesichert, die in unterschiedlicher Weise kombiniert sind. Insbesondere einer Entgrenzung von Arbeit können diese InterviewpartnerInnen auf bemerkenswerte Weise entgegengetreten. So sehr sie teilweise interne Qualifizierungswege gegangen sind, so sehr ist ihnen Karriere doch nicht „alles“. Herr Mucke, Industrieelektroniker in einem großen Automobilwerk, hat zum Beispiel den Meisterbrief erworben, hat aber kein Interesse, als Meister zu arbeiten, weil dies größere zeitliche Verpflichtungen mit sich brächte, aber zugleich kaum mehr den Raum biete, die beruflichen Fachkenntnisse praktisch anzuwenden.

Die InterviewpartnerInnen dieser Lebensorientierung wollen sich nicht von einem Bereich vereinnahmen lassen und sie wollen auch nicht einem sozialen Zwang – einer „Anrufung“ – zum Erfolg, zur Karriere oder zur permanenten Selbstentwicklung erliegen. Auf der anderen Seite zeigen sich bei diesem Typus auch Restriktionen in einem gewissen Konservatismus: Es geht nicht um dynamischen Individualismus und permanente Veränderung und Verbesserung – vielmehr ist für diese InterviewpartnerInnen eine Genügsamkeit typisch, negativ gesagt: ein gewisser Provinzialismus. Dementsprechend beziehen sie sich positiv und wie selbstverständlich auf ihr Milieu, in das sie sich eingebettet sehen.

Die „Balance im Leben“ beinhaltet auch, dass auf einem bestimmten Niveau auf weitere Karriere und besondere Erfolge verzichtet wird. Herr Mucke ist zum Beispiel vehement der Auffassung, man solle seine Kenntnisse lieber ernsthaft anwenden und weitest möglich ausschöpfen, statt sich im Streben nach Karriere immer neuen Dingen zuzuwenden. Frau Schreiner, Detailkonstrukteurin in einem großen Automobilwerk, hat Kritik erfahren, als sie mit einem kleinen Kind wieder arbeiten ging, verteidigt ihr Handeln aber vehement, besteht jedoch gleichwohl darauf, ihrem Familienzusammenhang Vorrang gegenüber ihrer weiteren Karriere zu geben: „Ich bleibe lieber da, wo ich bin und habe meine Kollegen rund rum. Ich bin nicht so dieser Karrieretyp. Man hat mich zwar schon mal als Karrierefrau bezeichnet damals, als meine

Tochter dann bei Oma war, und irgendeine Freundin: ‚Ja du kannst doch das Kind nicht und was soll das denn!‘ Was macht dem Kind das aus, wenn es bei der Oma ist. Die Oma singt mit ihm, die backt Brötchen oder Brot und Kuchen, die macht ganz andere Sachen als ich. Der geht es ja nicht schlecht da. (...) In anderen Ländern ist das normal. Und gerade Großfamilie ist ja dann auch wieder so ein Thema, dass man in einem Haus lebt, wo dann auch die Generationen zusammen sind. Ich meine, jeder profitiert davon. Ich möchte gar nicht so für mich alleine sein. Finde ich ganz schrecklich.“ (Frau Schreiner, Absatz 383)

Vor dem Hintergrund einer solchen Lebensorientierung werden sowohl positive wie negative Momente der eigenen Arbeitswelt dargestellt. Zentrales Bewertungskriterium ist die Frage, ob die Arbeit als *sozialer Ort* und als *Ort konkreter Arbeitsinhalte* den eigenen Kriterien entspricht (Arbeitsklima, Inhalt der eigenen Arbeit) und ob sich die Arbeit mit den anderen Lebensbereichen verbinden lässt, etwa durch verkürzte Arbeitszeit. In diesem Sinne sind beispielsweise der Verdienst oder die Karrieremöglichkeiten zwar auch wichtig, aber eher im Sinne, die (angestrebte) Balance zu erreichen und zu erhalten: genügend zu verdienen, um die Arbeit zu verkürzen, gute und befriedigende Arbeitstätigkeiten ausüben zu können usw. In diesen Punkten sind die meisten InterviewpartnerInnen dieses Typus mit ihrer Situation sehr zufrieden.

Zugleich schildern diese InterviewpartnerInnen teilweise auch negative Entwicklungen rund um Vorgänge der Prekarisierung und Wirtschaftskrise, entweder für den eigenen Betrieb oder generell. Es gebe mehr und mehr Arbeitslose in der Region, mehr und mehr Leiharbeit im Betrieb, einen permanenten Personalabbau. Diese Vorgänge werden kritisiert – allerdings werden sie nicht für sich selbst als bedrohlich empfunden. Umgekehrt erscheint vielmehr die Wirtschaftskrise dort, wo sie mit Kurzarbeit einhergeht, als Chance, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können.

5 Fazit

Menschen entwickeln unterschiedliche biographische Orientierungsmuster – wir nennen dies die Lebensorientierungen – die die Auseinandersetzung der Subjekte mit der (Arbeits-)Umwelt in hohem Maße beeinflussen. Das lässt sich anhand ihrer Verarbeitung der Wirtschaftskrise pointiert zusammenfassen: Im Typus „Durchkommen im Leben“ ist „immer“ Krise, sie ist nichts Besonderes, im Typus „Aufstieg und Prestige“ wird die freie Zeit für weitere Verdienstmöglichkeiten genutzt und im Typus „Balance im Leben“ erfreut man sich an der durch die Krise gewonnenen Freizeit.

In die Lebensorientierungen eingeschrieben sind unterschiedliche Formen, sich selbst als handelnd und handlungsfähig zu konzipieren. Dies wird im Umgang mit Ansprüchen an andere und an sich selbst sichtbar: Im Typus „Durchkommen im Leben“ entsteht Handlungsfähigkeit durch Verzicht auf Ansprüche, im Typus „Aufstieg und Prestige“ entsteht Handlungssouveränität durch harte Arbeit, mit der man Aufstieg und Prestige erreicht, und im Typus „Balance im Leben“ wird Handlungsfähigkeit als offensive über den Betrieb hinausreichende Selbstverortung verstanden, was ein Sich-Nicht-Überwältigen-Lassen von externen Anforderungen und damit das Ausbalancieren unterschiedlicher Lebensbereiche ermöglicht.

Mit unserem Ansatz wollen wir keineswegs sagen, dass strukturelle Lebens- und Arbeitsbedingungen keine Rolle spielen und alles von den Lebensorientierungen abhängt. Vielmehr lassen sich die Lebensorientierungen auch als Auseinandersetzung mit dem eigenen (Herkunfts-)Milieu und mit den Rahmenbedingungen, denen sie gegenüberstehen, begreifen – aber eben nicht einfach als abhängige Variable des Milieus. Wenn sich zum Beispiel ein männlicher Interviewpartner, den wir dem Typus „Balance im Leben“ zugeordnet haben, viele Gedanken über die Erziehung seiner Kinder und sein Ziel, ein ‚guter Vater‘ zu sein, macht, so spielt hierbei das Herkunftsmilieu eine herausragende Rolle; denn anders als der eigene Vater will er beispielsweise auf jegliche Gewalt verzichten und Offenheit und Verlässlichkeit in der Erziehung verankern. Um solche und andere aktiven *Auseinandersetzungen* mit den eigenen Bedingungen in den Blick zu bekommen, müssen wir stärker den Umstand berücksichtigen, dass sich die Beschäftigten selbst als aktiv und sinnvoll Handelnde, nicht als Opfer oder Pendant objektiver Entwicklungen begreifen oder jedenfalls verstehen *wollen*. Das aber verschiebt dann die Fragestellung: Es geht nicht mehr nur um Wandlungen in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Vielmehr lautet die Frage nun: Mit welchen spezifischen Vorstellungen eigener Lebensorientierungen und Handlungsfähigkeiten gehen die Beschäftigten auf veränderte Arbeitsformen zu und eignen sie sich an?

Mit anderen Worten: Die Rahmenbedingungen der sozialen Lage und Anforderungen des Wandels der Arbeit sind keine ‚äußeren‘ Determinanten einer ‚inneren‘ Subjektivität, sondern Restriktionen entstehen *im Prozess der Aneignung des Außen* durch das Subjekt in seinen Lebensorientierungen. Um noch einmal Giegel und Kollegen zu zitieren: „Es gilt zu erfassen, „wie sich äußere Restriktionen in innere übersetzen“ (Giegel/Frank/Billerbeck 1988, S. 14), also welche Arten von Lebensorientierungen und welche Arten, sich selbst darin zu beschreiben, mit welchen Möglichkeiten und mit welchen Restriktionen verbunden sind.

Literatur

- Alheit, Peter/Dausien, Bettina 2000: Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen. In: Hoerning, Erika M. (Hg.): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 257-283.
- Baethge, Martin/Hantsche, Brigitte/Pelull, Wolfgang/Voskamp, Ulrich 1988: Jugend: Arbeit und Identität. Opladen: Leske.
- Bröckling, Ulrich 2007: Das unternehmerische Selbst. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brose, Hanns-Georg/Wohlrab-Sahr, Monika/Corsten, Michael 1993: Soziale Zeit und Biographie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Flick, Sabine 2011: Leben durcharbeiten. Selbstsorge als Perspektive der Arbeitsforschung. Dissertation Frankfurt/M..
- Fuchs, Tatjana 2009: Der DGB-Index Gute Arbeit. In: Kistler, Ernst/Mussmann, Frank (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Hamburg: VSA, S. 186-222.

- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild 1996: Lebensplanung junger Frauen. Weinheim: Beltz.
- Giegel, Hans-Joachim 1989: Der Lohnarbeiter als Subjekt. Von der Analyse des Arbeiterbewußtseins zur Biographieforschung. In: Brock, Ditmar/Leu, Hans Rudolf/Preiß, Christine/Vetter, Hans-Rolf (Hg.): Subjektivität im gesellschaftlichen Wandel. München: DJI-Verlag, S. 100-128.
- Giegel, Hans-Joachim/Frank, Gerhard/Billerbeck, Ulrich 1988: Industriearbeit und Selbstbehauptung. Opladen: Leske.
- Hoff, Ernst-H. 2008: Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. In: Jurczyk, Karin/Oechsle, Mechtild (Hg.): Das Private neu denken. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 133-153.
- Jürgens, Kerstin 2009: Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden, 2. Aufl.: VS-Verlag.
- Keddi, Barbara 2011: Wie wir dieselben bleiben. Bielefeld: transcript.
- Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann, Svendy 1999: Lebensthemen junger Frauen. Opladen: Leske.
- Keupp, Heiner/Ahbe, Thomas/Gmür, Wolfgang/Höfer, Renate/Mitzscherlich, Beate/Kraus, Wolfgang/Straus, Florian 1999: Identitätskonstruktionen. Reinbek: Rowohlt.
- Kudera, Werner/Voß, G. Günter (Hg.) 2000: Lebensführung und Gesellschaft. Opladen: Leske.
- Lessenich, Stephan 2009: Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In: Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut: Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 126-177.
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika 2010: Qualitative Sozialforschung. 3. Aufl. München: Oldenbourg.
- Reusch, Jürgen/Lenhardt, Uwe 2012: Die Arbeitswelt von heute: Daten, Schwerpunkte, Trends. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Gute Arbeit. Frankfurt a.M.: Bund, S. 400-489.
- Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin-Verlag.
- Witzel, Andreas/Kühn, Thomas 2000: Orientierungs- und Handlungsmuster beim Übergang in das Erwerbsleben. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. 3. Beiheft, S. 9-29.
- Zinn, Jens 2001: Zwischen Gestaltungsanspruch und Strukturvorgaben. Junge Fachkräfte in den ersten Berufsjahren. Baden-Baden: Nomos.