

Prekäres Leben

Kerstin Jürgens

Die bisherige Debatte zur Prekarisierung hat sich auf die Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen konzentriert. Dadurch ist aus dem Blick geraten, dass sich in Deutschland seit geraumer Zeit allgemeine Tendenzen einer Prekarisierung feststellen lassen, die sich keineswegs nur auf den formalen Beschäftigungsstatus reduzieren. In ganz vielfältiger Hinsicht ergeben sich für die Menschen neue Unsicherheiten, die in der Summe überfordern und in einer prekären Existenz münden können.

1

Problemaufriss

Seit einigen Jahren konstatiert die sozialwissenschaftliche Forschung, dass sich Unsicherheit in unserer Gesellschaft verbreitet. Mit dem Stichwort „Prekarisierung“ wird dabei nicht lediglich eine Zustandsbeschreibung von Gesellschaft vorgenommen, sondern eine problematische Entwicklungsdynamik des Sozialen beschrieben: Der Begriff betont ein „heikles“ oder „kritisches“ Phänomen und verweist auf die Zunahme unsicherer Bedingungen. Viele Fragen sind jedoch offen: Wer ist mit welcher Art von Unsicherheit konfrontiert? Wird objektive, von Expertinnen bzw. Experten definierte Unsicherheit auch subjektiv als solche empfunden? Birgt gesellschaftlicher Wandel nicht stets ein Moment von Unsicherheit in sich? Betont die Debatte also möglicherweise zu einseitig negative Effekte und unterschätzt die Anpassungsfähigkeit der Menschen?

Die Diagnose der Prekarisierung ist historisch eingebettet und nur vor dem Hintergrund einer breiten sozialen Absicherung während der Prosperitätsphase der deutschen Nachkriegszeit plausibel. Im von kriegerischen Auseinandersetzungen gebeutelten Europa setzten die Regierungen viel daran, den Menschen Vertrauen in den Staat und Sicherheit im Hinblick auf das Verhältnis zu den Nachbarländern zu vermitteln, und die erfolgreiche Ankurbelung von Wirtschaft und Konsum verschaffte auch in ökonomischer Hinsicht Stabilität. Es galt die Überzeugung, dass es nur „bergauf“ gehen könne. Sicher löste sich diese Erwartung für

die Einzelnen in unterschiedlichem Grad und Tempo ein, doch war die Verbesserung des Lebensstandards eine kollektive, generationenübergreifende Erfahrung. Die Gewerkschaften konnten nicht nur maßgeblichen Einfluss darauf nehmen, dass die Erfolge des Wirtschaftswachstums in der breiten Masse ankamen, sondern sie setzten dies in einen Mitgliederaufbau um, der durchsetzungsstarke Organisationen von Interessenvertretung hervorbrachte. In der Folge entwickelte sich ein dichtes Netz aus institutionellen arbeits- und sozialpolitischen Absicherungen, auf das sich die Menschen im Alltag ebenso wie in Risikofällen verlassen konnten.

Erst in dieser historischen Perspektive rücken Stagnation und Erosion in den Blick, die heute zur Debatte über Prekarisierung veranlassen. Im Zentrum steht dabei der *Wandel von Beschäftigungsverhältnissen und Sozialstaat*: Sozialversicherungsspflichtige Beschäftigung, Vollzeitarbeit und unbefristete Arbeitsverträge geraten zusehends in Konkurrenz zu geringfügiger Beschäftigung, Leih- und Teilzeitarbeit oder befristeten Arbeitsverhältnissen; sozialstaatliche Absicherungen werden sukzessive zurückgenommen. Den Menschen wird in der Folge mehr Beteiligung an Vorsorge und Absicherung abverlangt, doch sind die Ressourcen, die hier kompensatorisch eingesetzt werden könnten, hochgradig disparat verteilt. So liegen inzwischen detaillierte Analysen über den Rückgang von Normalarbeitsverhältnissen und den Umbau des Sozialstaates vor, die auf neue soziale Polarisierungen hinweisen und eine veränderte Landkarte der Sozialstruktur Deutschlands zeichnen (z. B. Brinkmann et al. 2006; Vogel 2008; WSI-Mitteilungen 7/2008; Castel/Dörre 2009).

Während diese Facette von Prekarisierung breit ausgeleuchtet scheint, bleibt unterbelichtet, dass durch den qualitativen Wandel von Arbeit *Prekarisierung auch innerhalb des Normalarbeitsverhältnisses* stattfindet (Abschnitt 2). Mit Blick auf den *Zusammenhang von Arbeit und Leben* zeigt sich darüber hinaus, dass prekäre Arbeit und Beschäftigung Auswirkungen auf das Private haben; ebenso können aber auch private Lebensumstände die Ursache von Prekarisierung sein (Abschnitt 3). Diese zwei Erweiterungen werfen die Frage danach auf, inwiefern die Dynamik der Prekarisierung nicht nur die Erwerbsverhältnisse und den Sozialstaat erfasst, sondern – so die These des Beitrages – das *Leben an sich prekär* wird. Abschnitt 4 skizziert die daraus resultierenden arbeits- wie auch gesellschaftspolitischen Herausforderungen.

2

Die Prekarisierung der Erwerbsarbeit

Jede aktuelle Kritik an einer Prekarisierung von Erwerbsarbeit muss sich damit auseinandersetzen, dass sie einen für Teile der deutschen Erwerbsbevölkerung längst bekannten Umstand problematisiert: den Ausschluss von dauerhafter, existenzsi-

Kerstin Jürgens, Dr. phil., Professorin im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Soziologie der Lebensführung, Reproduktion, Arbeit-Leben, Zeitforschung.
e-mail: juergens@uni-kassel.de

chernder und qualifizierender Beschäftigung und eine in der Folge unsichere Lebenssituation. Auch in den Prosperitätsphasen der deutschen Wirtschaft gab es immer Menschen, die keinen Zugang in ein Normalarbeitsverhältnis fanden. Schulabbrecher und Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem aber Frauen, waren hiervon betroffen. Über die definierte Dauer von Vollzeitbeschäftigung war Normalarbeit – aufgrund fehlender öffentlicher Unterstützung – unvereinbar mit privaten Sorgeverpflichtungen. Im Unterschied zu anderen Ländern kristallisierte sich daher in Deutschland (West) das Ernährer-Hausfrauen-Modell heraus, das bis heute zu einer Segregation am Arbeitsmarkt führt: Frauen arbeiten in anderen Branchen und niedrigeren Statuspositionen als Männer; sie sind häufig in Teilzeit beschäftigt (45,4 %) und stellen zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten. Die Zunahme von Frauenerwerbstätigkeit mündete kaum in Normalarbeit (Bundesagentur für Arbeit 2011; Projektgruppe GiB 2010).

Prekarisierung von Erwerbsarbeit bedeutet also etwas je Unterschiedliches. Ist sie für die einen die Fortsetzung oder Verschärfung einer fragilen arbeitsvertraglichen Situation, bedeutet sie für andere den Verlust von Sicherheitsstandards, auf die man bislang den Lebensalltag und Zukunftsplanungen ausgerichtet hatte. Erwerbsarbeit kann jedoch in zweifacher Hinsicht prekär werden: durch den *Beschäftigungsstatus* (prekäre Beschäftigung), ebenso aber auch durch die *Qualität der Arbeit* (prekäre Arbeit).¹ Verunsicherung ist somit auch im Rahmen von Normalarbeitsverhältnissen anzutreffen (Abschnitt 2.1) und lässt auch den aktuellen arbeitspolitischen Diskurs nicht unberührt (Abschnitt 2.2).

2.1 PREKÄRE NORMALARBEIT – KEIN WIDERSPRUCH

Vergegenwärtigt man sich die Zumutungen innerhalb der „Zonen“ der „Entkopplung“ und „Prekarität“ (Castel 2000), wird eine Problematisierung der Bedingungen in Normalarbeit zur Gratwanderung. Im Vergleich zu den „Prekären“ sind Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis unbefristet eingestellt und haben ein existenzsicherndes Einkommen. Vor allem im öffentlichen Dienst oder in Großunternehmen, wo Prinzipien des Arbeitseinsatzes meist

den Empfehlungen des Arbeitsschutzes folgen und Qualifizierungsangebote bestehen, scheint ihre Situation privilegiert. „Gewinner“ und „Verlierer“ scheiden sich jedoch nur auf den ersten Blick nach Einkommenshöhe oder Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses, denn auch Normalarbeit bringt Verschleiß mit sich und kann, bei aller Sinnstiftung und Momenten sozialer Anerkennung, den Einzelnen physisch und psychisch überfordern und in Arbeitskrisen münden. Verunsichernd wirkt hier maßgeblich eine seit den 1990er Jahren veränderte Qualität der Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit:

Sind *Arbeitsinhalte und -organisation* in permanentem Wandel begriffen, verkürzt sich für die Beschäftigten die Umschlagzeit von Kompetenzen und Wissen; es entstehen Zweifel darüber, wie tragfähig die eigene Qualifikation für einen längerfristigen Arbeitseinsatz ist und ob sich die Leistungsanforderungen dauerhaft bewältigen lassen. Gibt es nach wie vor Bereiche, in denen Monotonie und Unterforderung herrschen und entsprechende Belastungen nach sich ziehen, reiben sich viele Beschäftigte an der Diskrepanz zwischen neuer Handlungsautonomie und gleichzeitigen Restriktionen auf. So soll z.B. im Dienstleistungssektor Beratung und Service mit Hilfe der ganzen Persönlichkeit und Empathie der Beschäftigten geleistet werden. Zugleich aber wird diese Arbeit vielfach formal standardisiert, rigide kontrolliert und findet unter der Bedingung extrem knapper Personalressourcen statt. Vor allem in der Pflegearbeit verkehren sich in vielen Einrichtungen die Sorge um andere und der Kontakt zu Menschen in eine bürokratisch verwaltete Fallabwicklung. Es ist häufig dieser Widerspruch zwischen arbeitsgegenständlichen Erfordernissen und organisatorischen Auflagen, der Beschäftigte demotiviert und gesundheitliche Beschwerden verursacht. Den vermeintlichen „Gewinnern“ wird zudem *Arbeitszeitflexibilität* oder *Mobilität* abverlangt. Viele Beschäftigte arbeiten über das gesetzliche Tages- und Wochenlimit hinaus und verzichten auf einen Ausgleich der Mehrarbeit. Und auch mobile Arbeit und Pendeln haben an Verbreitung gewonnen (Kesselring/Vogl 2010). Unsicherheiten ergeben sich auch in der *Einkommensfrage*: Im Krisenjahr 2009 waren im „Spitzenmonat“ Mai rund 1,5 Mio. Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen, und der kontinuierliche Rückgang der Reallöhne hat schon

zuvor in weiten Teilen der Erwerbsbevölkerung zu empfindlichen finanziellen Einbußen geführt. Darüber hinaus steigt die Zahl derjenigen, die mangels Tarifbindung des Arbeitgebers von kollektiven Standards abgekoppelt sind (Bispinck/Schulten 2009).

Alein die Existenz der „Überzähligen“ (Castel 2000) wirkt in der Gruppe der Normalarbeitenden *disziplinierend*. Überlastende Arbeitsanforderungen oder Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz werden toleriert, da Massenarbeitslosigkeit und prekäre Jobs als Drohkulisse fungieren (vgl. Dörre in diesem Heft). Selbst in den unbefristet beschäftigten Stammebeschäftigten herrscht Angst um den Arbeitsplatz (Hürtgen 2008). Das neue Leitmotiv „Besser einen schlechten als gar keinen Arbeitsplatz“ ist für die Betroffenen problematisch. Es vermittelt nicht nur die Erwartung, überlastende Arbeitssituationen selbst dann zu akzeptieren, wenn sie absehbar zu Verschleiß führen, sondern es nimmt den Beschäftigten auch die Möglichkeit, ihre Lage zu thematisieren. Der Druck, die Beschäftigung in Normalarbeit als Privileg deuten zu müssen, leistet somit *Selbstzuschreibungen* weiteren Vorschub: Probleme werden nicht als strukturell verursacht, sondern als Folge eigenen Versagens gedeutet.²

Auch im Kern von Normalarbeit ist also Unsicherheit verbreitet. Derlei Anforderungen der heutigen Arbeitswelt wirken nicht automatisch verunsichernd; sie sind jedoch nicht mehr nur als bloßer Wandel, sondern als Prekarisierung auch von Normalarbeit zu interpretieren, wenn die Beschäftigten zum Spielball betrieblicher Reorganisationsprozesse und Flexibilisierungsanforderungen werden. Noch immer gibt es Segmente, in denen Beschäftigte nicht mit den skizzierten Problemen kon-

1 Nach der Definition der International Labour Organisation (ILO) sind bei der Klassifizierung als „precarious work“ die Arbeitsplatzsicherheit und/oder die Einkommensmöglichkeiten gering, darüber hinaus werden aber auch die Optionen der Mitgestaltung des Arbeitsprozesses als Kriterium berücksichtigt (Rodgers 1989).

2 In Frankreich stieß Dubet (2008, S. 383ff.) auf ein kritisches Arbeitsbewusstsein bei Beschäftigten, doch hielten gerade die Gerechtigkeitsgefühle vom (solidarischen) Handeln ab: Die als gerecht angesehenen Ungleichheiten bewirkten im Kontext der neuen Leistungs- und Autonomiekultur, dass Beschäftigte befürchteten, ihre Situation selbst verschuldet bzw. nicht genug geleistet zu haben.

frontiert sind. Zugleich aber sind manche Gruppen gleich mehrfach betroffen. Vergewärtigt man sich nun die Situation der prekär Beschäftigten, wird deren besonders brisante Situation offenkundig: Bei ihnen addieren sich zu den skizzierten Belastungen noch die arbeitsvertraglichen Unsicherheiten, welche Zukunftssorgen und enormem Leistungsdruck auslösen. Folge ist eine *komplexe Belastungskonstellation*, für deren Bewältigung den Betroffenen kaum materielle Ressourcen zur Verfügung stehen – ob und welche sozialen Ressourcen kompensatorisch vorhanden sind, ist bislang kaum abschätzbar.

Bei aller Heterogenität zwischen den Branchen und Statusgruppen eint die Erwerbstätigen die Abhängigkeit von ihrer Leistungsfähigkeit. Der Verschleiß von Körper und/oder Geist erzwingt den vorübergehenden oder gar endgültigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Folge sind dann nicht nur materielle Einbußen, sondern es kann auch zum Verlust von sozialem Status und Anerkennung oder zu sozialer Isolation kommen. Angesichts der Komplexität der Unsicherheiten im Erwerbsleben verwundert es nicht, dass viele Beschäftigte anzweifeln, bis zur Rente „durchzuhalten“ (z.B. Holler/Trischler 2010). Voraussetzungen und Hindernisse eines langfristigen *Erhalts von Arbeitsfähigkeit* rücken daher verstärkt ins Blickfeld betrieblicher Akteure und werfen die Frage nach dem „Leben“ auf.

2.2 „SPIELWIESE“ VERSUS KERN-GESCHÄFT: THEMENWECHSEL IN DER ARBEITSPOLITIK

Die Frage nach dem „Leben“ wurde noch Ende der 1990er Jahre von vielen Personalabteilungen ebenso wie von Betriebs- und Personalräten als arbeitspolitische „Spielwiese“ betrachtet. Es waren lediglich zwei Themen, über die sich das Private wiederholt Gehör verschaffte: Zum einen standen Arbeitgeber dem leidigen Problem der notwendigen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ gegenüber, das infolge von Bildungsexpansion und steigender Erwerbsintegration von Frauen nicht länger ignoriert werden konnte. War in den Nachbarländern frühzeitig mit einem umfassenden Ausbau der Kinderbetreuung begonnen worden, so blieb Deutschland ein „familienpolitisches Entwicklungsland“. Wesentliche Impulse zur Umkehr gingen zunächst einseitig von einzelnen Unter-

nehmen sowie Betriebs- und Personalrätinnen aus, die mit Betriebskindergärten und Förderprogrammen die fehlende Infrastruktur zu kompensieren versuchten. Folglich entwickelten sich branchenabhängig unterschiedliche Bedingungen von „Vereinbarkeit“. Zum anderen rückte das „Leben“ ins tarifpolitische Kerngeschäft, wenn die Dauer der Arbeitszeit zu verhandeln war. Im gewerkschaftlichen Lager galt das Ziel linearer Arbeitszeitverkürzung und war mit der Frage verknüpft, ob und wie eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zwischen Beschäftigten und Arbeitsuchenden erreicht werden könnte. Nachdem allgemeine tarifliche Arbeitszeitverkürzungen zum Stillstand gekommen waren, wurde 1994 das „VW-Modell“ – ein Arbeitsplatz für die einen, mehr Freizeit, aber weniger Einkommen für die anderen – als Beschäftigungspakt eine beispiellose Erfolgsstory.

Heute stellt sich die Situation anders dar: Die konservative Familienpolitik wurde von den Lebensentwürfen junger Menschen und der Arbeitsrealität berufstätiger Mütter überholt. „Vereinbarkeit“ avanciert zum Dauerbrenner und wird – hier hinterlässt die demografische Entwicklung ihre Spuren – als gesellschaftlich und (volks-) wirtschaftlich bedeutsame Aufgabe erkannt. Das Ziel kollektiver Arbeitszeitverkürzung scheint hingegen von der Agenda verschwunden zu sein. Der Gedanke der Umverteilung von Arbeit, der sich auch geschlechterpolitisch stets an der Dauer der Normalarbeitszeit festmachte, hat an Prominenz eingebüßt; die große Gruppe der Arbeitslosen und unfreiwillig Geringfügig- oder Teilzeitbeschäftigten konnte sich hier bislang kein Gehör verschaffen. Gleichwohl ist das „Leben“ im arbeitspolitischen Diskurs heute präsenter denn je, wie sich an vier aktuellen Diskussionssträngen zeigt:

(1) Die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* ist im Vergleich zu den 1980er Jahren weiter ins Zentrum der Debatte gerückt und wird, statt nur für Frauen, für beide Geschlechter als relevant erachtet. Zutraglich ist hier, dass Frauen durch die demografische Entwicklung als Erwerbspersonenpotenzial an Bedeutung gewinnen und in der jüngeren Männergeneration der Wunsch nach einer engagierten Vaterrolle zunimmt. Gleichwohl bleibt die Praxis hinter den Leitbildern zurück: Der Ausbau der Kinderbetreuung ist in Westdeutschland noch

immer lückenhaft, und die Familienarbeit bleibt vorwiegend Frauen überlassen. Belastungen bleiben insofern nicht nur bestehen, sondern erhöhen sich sogar, wenn nun beide Eltern erwerbstätig sind.

(2) Die Frage der „Vereinbarkeit“ verschärft sich nochmals durch die *Sorgearbeit für alte, pflegebedürftige Menschen*. Hier ist bereits absehbar, dass Dienstleistungsangebote nicht ausreichen und für viele nicht finanzierbar sein werden. Vor allem für Frauen, aber auch für Männer, ist davon auszugehen, dass Aufgaben im Privaten entstehen, die den betrieblichen Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüchen zuwiderlaufen – und die Beschäftigten zusätzlich belasten.

(3) Schwierigkeiten in der Bewältigung von Anforderungen lassen sich in der gesamten Breite der Erwerbsbevölkerung antreffen und gewinnen an Brisanz. Krankenkassenberichte und Arbeitsforschung belegen einen *Verschleiß von Arbeitskraft*, der in unterschiedlichen Branchen und Beschäftigtengruppen anzutreffen ist und in Anbetracht von verlängerter Lebensarbeitszeit, Fachkräftemangel und alternden Belegschaften die Ressourcennutzung in ein neues Licht rückt. Nachhaltigkeit und Prävention sind hier als Kriterien „guter“ Arbeitspolitik (wieder)entdeckt worden. Die absehbare Finanzierungslücke der sozialen Sicherungssysteme motiviert in neuer Weise zu Fragen der Humanisierung des Arbeitslebens.

(4) Schließlich gewinnt die Problematik *psychischer Erkrankungen* an Stellenwert. Noch immer bestehen große Schwierigkeiten, Ursachen und Folgen dieses Phänomens solide abzuschätzen. Inwiefern es gesellschaftlich zu neuen Formen der Selbst-Thematisierung und einer Psychologisierung des Sozialen gekommen ist, kann hier nicht ausgeführt werden. Unabhängig aber von der Frage, ob hier mögliche Überreaktionen in medizinischer Diagnostik, Medien oder auch wissenschaftlicher Reflexion stattfinden, bleibt die ansteigende Anzahl von Krankschreibungen ein Faktum, das Therapien und Berufsunfähigkeit sowie enorme Kosten nach sich ziehen kann – und einen ganzheitlichen Blick auf die arbeitenden Menschen erforderlich macht.

In allen vier Themenbereichen ist Arbeitspolitik heute mit einem Gegenstand

konfrontiert, der lange Zeit nicht zum Kerngeschäft gezählt wurde: dem „Leben“. Vordergründig „weiche“ Themen haben sich in Firmenbilanzen zu harten betriebswirtschaftlichen Faktoren entwickelt. Und es zeichnet sich inzwischen ein breiterer Konsens darüber ab, dass – baut der Staat seine absichernden Instrumente zurück – arbeitspolitische Kurskorrekturen erforderlich sind, die Arbeit, Regenerationsbedürfnisse und private Verpflichtungen der Beschäftigten als relevante Stellgrößen betrieblicher Personalplanung erkennen.

3

Die Prekarisierung des Lebens

Ob der programmatische, in diversen Kampagnen dokumentierte Themenwechsel auch in der betrieblichen Praxis durch konkrete Initiativen aufgegriffen wird, bleibt aufmerksam zu beobachten. Arbeit und Leben sind – dies hat die Soziologie stets untermauert – nur vordergründig eigenständige und getrennte Sphären. Sie stehen in Wechselwirkung, d.h. Veränderungen in einem der Bereiche erfassen stets auch den jeweils anderen Bereich. Der gegenwärtige Wandel von Erwerbsarbeit und Sozialstaat dynamisiert dieses Abhängigkeitsgeflecht und bringt negative Nebenfolgen mit sich. Sichtbar werden diese, sobald man die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung umfassender reflektiert und auf Zusammenhänge mit der Lebensführung (Abschnitt 3.1), der sozialen Einbindung (3.2) und dem eigenen Leben (3.3) der Menschen hin befragt.

3.1 LEBENSFÜHRUNG – OHNE PLÄNE, OHNE OPTIONEN?

In ihrer Lebensführung verknüpfen Menschen, was in unserer Gesellschaft strukturell widersprüchlich angelegt ist: Arbeit und Leben. Menschen tragen tagtäglich zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung (und zur Reproduktion von Arbeitskraft) bei, indem sie in ihrem Alltag und Lebenslauf ein Gleichgewicht zwischen Erwerbsarbeit, Familie, sozialen Verpflichtungen, Freundschaften und eigenen (regenerativen) Bedürfnissen herstellen. War Deutschland über Jahrzehnte hinweg stabilisiert über einen hohen Regulationsgrad von Er-

werbsarbeit, eine sozialstaatliche Absicherung von Lebensrisiken und das Ernährer-Hausfrauen-Modell im Privaten, ist der gesamte Lebenszusammenhang heute ein vergleichsweise *individuelles Projekt*. Flankierende Angebote, die die einzelnen z.B. bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit unterstützten oder bei Erwerbsunterbrechung absicherten, sind weggefallen oder stark modifiziert worden. Sicherheit muss zunehmend individuell hergestellt werden, durch private Netzwerke oder Vorsorge (vgl. Abschnitt 3.2). Mit diesem Wandel von einer institutionell regulierten zu einer nun individualisiert herzustellenden Absicherung findet ein Umbau des deutschen Reproduktionsmodells statt. Resultiert dieser – wie Gesundheitsforschung und Krankenkassenberichte vermuten lassen – in Überforderung und Verschleiß, gerät Deutschland in eine *Reproduktionskrise* (vgl. dazu ausführlich Jürgens 2010).

Die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung wirkt hier zusätzlich destabilisierend, denn sie greift zwei zentrale Stellgrößen von Lebensführung an: *Planbarkeit* und *Gestaltungsoptionen*: Planbarkeit erleichtert es den Menschen, Erholzeiten einzurichten und ihr Leben mit anderen zu teilen. Je dynamischer sich die Arbeits- und Lebensbedingungen entwickeln, desto schwerer wird es, z.B. Pausen, Urlaube, Absprachen und Verabredungen einzuhalten. Die Verlässlichkeit von Arbeitszeit oder -ort ist jedoch eine wichtige Voraussetzung dafür, ob und wie sich Erholung, Partnerschaft, Familienleben, Freundschaften oder ehrenamtliches Engagement gestalten lassen (vgl. dazu Schier et al. in diesem Heft).³ Wird Lebensführung zur bloßen Existenzsicherung und Reaktion auf äußere Anforderungen, raubt sie den Menschen zudem Gestaltungsoptionen und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Möglichkeiten von aktiver und erfolgreicher Einflussnahme auf das eigene Leben sind jedoch wichtige Quellen für Zufriedenheit (Bandura 1994); bereits die Annahme, man könnte sein Leben anders gestalten, erweist sich dabei als entscheidend.

Planbarkeit und Gestaltungsoptionen sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass sich Menschen als handlungsfähig erleben (so bereits Bourdieu 1998). Befristet Beschäftigten, Leiharbeitern oder Personen, die sich in Qualifizierungsschleifen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt befinden, bleiben diese Erfahrungen jedoch strukturell verwehrt: Prekäre Arbeitsbedingun-

gen verlangen Spontaneität und die stets neue Ausrichtung auf den beschleunigten Umschlag von Rahmenbedingungen. Optionen der Gestaltung ergeben sich für prekär Beschäftigte nur bedingt, da diese allenfalls partiell in die Arbeitsplanung einbezogen sind. Damit wird dem Gefühl Vorschub geleistet, dem organisationalen Wandel ebenso wie den Widrigkeiten des Arbeitsmarktes ausgeliefert zu sein. Resignative und fatalistische Haltungen können die Folge sein.

Prekarisierung bedeutet daher, dass stabilisierende Eckpfeiler der Lebensführung ins Wanken geraten. Ob und welche neuen kollektiven Instrumente hier kompensatorisch auf den Plan treten, ist derzeit nicht absehbar. Den Menschen wird daher gegenwärtig die Fähigkeit abverlangt, Sicherheit individuell herzustellen und Unbestimmtheit aushalten zu lernen (s. auch Völker in diesem Heft). Dass dies nur bedingt gelingt, belegen *Gebel* und *Giesecke* (2009) auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 1995–2007: Arbeitslosigkeit führt zu einem Aufschub von Familiengründung. Hier zeigt sich, inwiefern Debatten über Geburtenrückgang zu einseitig auf das Angebot an Kinderbetreuung oder die Höhe des Elterngeldes reduziert sind, während die Folgen prekärer Arbeit kaum berücksichtigt werden (s.u.). Auch der mediale Diskurs wirkt verunsichernd: Zum einen proklamiert er grenzenlose Möglichkeiten der Selbstentfaltung – tatsächlich erleben die Menschen aber, dass sich kaum Optionen bieten. Es ist nicht zuletzt diese Diskrepanz zwischen dem scheinbar Möglichen und faktisch Unmöglichem, die negative Selbstzuschreibungen befördert und in Erschöpfung mündet (Ehrenberg 2004). Zum anderen sind – bei aller notwendigen Aufklärung – Schreckensszenarien über die Arbeitswelt verbreitet, die gerade junge Menschen verängstigen können. So stellen sich viele Jugendliche bereits auf „Jobhopping“ ein, obwohl in Deutschland noch immer vergleichsweise langjährige Unternehmensbindungen (im Durchschnitt zehn Jahre) vorherrschen (Rhein 2010).

Mit der Lebensführung ist die gesellschaftliche Selbstverortung der Men-

³ Bereits in den 1990er Jahren wurde die Zersetzung der Persönlichkeit als mögliche Nebenfolge eines allumfassenden Flexibilitäts-Primats problematisiert (Sennett 1998).

schen verknüpft. Wachsende soziale Polarisierung bleibt hier nicht folgenlos: Die deutsche Erfolgsgeschichte war stets von Ungleichheiten geprägt – auch zwischen Normalarbeitern und den schon immer prekär Beschäftigten. Diese Ungleichheiten wurden weitestgehend toleriert – weil man die Ungleichheit aufgrund unterschiedlicher Bildungsinvestitionen für gerecht hält (Dubet 2008), oder weil sich vom Aufstieg Einzelner langfristig alle auch den eigenen Aufstieg erhoffen. Das Jahr 2009 hat jedoch nicht nur die Fragilität des deutschen Wirtschaftsstandortes und seiner Großunternehmen vor Augen geführt, sondern auch, dass sich breite Massen in einer Stagnation oder sozialem Abstieg wiederfanden, während sich andere an der Krisensituation zu bereichern verstanden. Zwar fiel der Protest in Deutschland bislang verhalten aus, doch sind Folgewirkungen möglich, die sich erst langfristig offenbaren, wie z.B. wachsender Zuspruch für rechtspopulistische Positionen oder abnehmende Toleranz gegenüber Minderheiten (vgl. Flecker/Krenn 2009). Prekarisierung und soziale Ordnung stehen insofern in einem engen Zusammenhang, der Wachsamkeit gebietet.

3.2 SOZIALE EINBINDUNG – FRUSTRATION STATT KOMPENSATION?

Zwar haben sich in den letzten 20 Jahren individualisierte Hobbies und virtualisierte Vernetzungsweisen herausgebildet, doch gelten Vergemeinschaftung und Freizeitaktivitäten, die mit anderen geteilt werden, noch immer als Ausdruck von hoher Lebensqualität. Wer mobil und flexibel arbeitet, muss jedoch großen Aufwand betreiben, um sich sozial einzubinden; wer Sorgearbeit leistet, braucht planbare Freizeit oder muss sich privat Unterstützung mobilisieren. Die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung verschärft diese Dilemmata: Die Sorge um Arbeitsplatz und Existenzsicherung sowie wachsender Leistungs- und Konkurrenzdruck stellen Belastungsquellen dar, die – in Verbindung mit den ohnehin erforderlichen Anstrengungen – nicht nur kräftezehrend sind, sondern auch Vergemeinschaftung (am Arbeitsplatz ebenso wie im Privaten) konterkarieren können. Aufmerksamkeit, die in soziale Bindungen eingebracht werden könnte, wird absorbiert. Findet jedoch keine gemeinsame Freizeit mehr statt, gehen wichtige Regenerationsmöglichkeiten ver-

loren, und der Aufbau sozialer Netzwerke wird erschwert, auf die Menschen jedoch gerade bei Arbeitsplatz- und Beschäftigungsunsicherheit existenziell angewiesen sind. Sorge und Streit um ein knappes Budget belasten die privaten Beziehungen zusätzlich; und auch Hunger ist für viele Menschen in Deutschland die neue Normalität gen Monatsende (Pfeiffer 2010).

Prekarisierung ist gleichwohl kein Phänomen, das sich nur aus verunsichernden Erwerbsbedingungen ergibt. Auch im Privaten gehen Verlässlichkeiten verloren, die über Jahrzehnte hinweg das deutsche Modell von Arbeit und Leben prägten. Lebensentwürfe sind stärker auf individualisierte Ziele ausgerichtet, und die Zunahme der Scheidungen befördert Lebensformen wie Alleinerziehen oder Patchwork-Familien, die allen Beteiligten nicht nur emotionale Stärke, sondern auch großes Organisationsgeschick abverlangen. Partner- und Elternschaft sind zudem voraussetzungsvoller geworden. Sowohl die Gesellschaft als auch die Beteiligten selbst richten an sich und den Partner neue Erwartungen (optimale Nachwuchsförderung, Romantisierung u. ä.), die nur bedingt erfüllt werden können. Das Private dient also nur bedingt als Sphäre der Kompensation, sondern zieht seinerseits Anforderungen nach sich, um alles am Laufen zu halten. Prekarisierung ist insofern kein Phänomen, das vor der Tür des Privaten halt macht.

Dass prekäre Beschäftigung und soziale Einbindung im Zusammenhang stehen, zeigt sich an der Lebenssituation vor allem von Singles und Frauen: Viele Alleinstehende leiden unter Isolation und sehen in den Erwerbsanforderungen ein Hindernis dafür, einen Partner bzw. eine Partnerin zu finden; für Frauen mit Kindern ergibt sich ein Problem aus dem Umstand, das Deutschland gegenwärtig auf ein Verdiennermodell für alle Erwachsenen umstellt, ohne dass die hierfür notwendige Infrastruktur und neue Arbeitsteilung schon verfügbar sind: Die Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren liegt in Westdeutschland noch deutlich unter 20 %, partiell sogar unter 10 % (Statistisches Bundesamt 2010), und mit dem absehbaren Pflegenotstand steht das nächste „Vereinbarkeitsproblem“ ins Haus. Die Arbeitsteilung in Privathaushalten wird noch immer zulasten von Frauen organisiert, und in der jüngeren Generation ist der Wunsch einer „aktiven“ Vaterschaft zwar verbreitet

(Beckmann 2007), doch stagniert das Engagement der Männer im Haushalt – und dies weitgehend unabhängig vom Erwerbsumfang der Partnerin. Lediglich bei der Kinderbetreuung bringen sich Männer offensiver ein, reduzieren aber die Elternzeit meist nur auf die zwei „Vätermonate“, die sonst verfallen würden (Statistisches Bundesamt 2010). Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung erweist sich hier zugleich als Folge und Ursache von Prekarisierung: Frauen werden prekär beschäftigt, weil sie Sorgearbeit zu leisten haben; und sie sind wiederum für private Sorgearbeit zuständig, weil sie prekär beschäftigt sind und im Vergleich zum Partner den weniger lukrativen und verlässlichen Arbeitsplatz haben – ein Teufelskreis, an dem sich Frauen noch immer aufreiben.

3.3 EIGENES LEBEN – ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT?

In der modernen Gesellschaft betont „eigenes Leben“ (Ulrich Beck) den Vorrang individueller Wünsche gegenüber sozialen Zwängen, den Zuwachs an persönlicher Selbstentfaltung. Zeit für sich zu haben, Träume zu realisieren – diese Ziele firmieren als Leitbilder, die breiten Zuspruch erhalten. Die Zunahme psychischer Erkrankungen, der wachsende Einsatz von Psychopharmaka oder Stresssymptome selbst bei jungen Menschen lassen jedoch vermuten, dass sich hier eher die Kehrseite durchsetzt. Für viele Menschen fällt der Anteil des „eigenen“ Lebens, der Zeit für sich, durch die Flexibilisierungsprozesse im Erwerbsleben gering aus – insbesondere bei berufstätigen Müttern spitzt sich die sogenannte „Doppelbelastung“ weiter zu, denn die Arbeitsmarktintegration von Frauen erfolgt, erstens, zu einem beträchtlichen Anteil als prekäre Beschäftigung und, zweitens, ohne äquivalente Entlastung im Bereich der Haus- und Sorgearbeit. „Vereinbarkeit“ bedeutet daher für Frauen, Selbstansprüche zurückzuschrauben und/oder auf „Eigenes“ zu verzichten. Dass Frauen doppelt so häufig wie Männer an Depression und Belastungsstörungen leiden, mag zu einem Gutteil einer geschlechtsspezifischen Diagnostik geschuldet sein, könnte sich aber durchaus auch darauf zurückführen lassen, dass „Vereinbarkeit“ in Deutschland noch immer ungelöst ist.

Den Krankheitsbildern liegen meist komplexe Ursachenbündel aus externen

Faktoren und Dispositionen der Person zugrunde. Die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung ist hier nicht der einzige, aber offenkundig doch ein relevanter Einflussfaktor: Ergebnisse der Gesundheits- und Belastungsforschung ebenso wie der DGB-Index „Gute Arbeit“ attestieren einen Verschleiß auf breiter Linie (Badura et al. 2009; WSI-Mitteilungen 7/2010). Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit werden dabei als zentrale Einflussfaktoren identifiziert (Zoike 2010). Jugendliche, für die sich Befristung, Leiharbeit oder Praktikum als psychisch belastend darstellen, entwickeln schon zu Beginn ihrer Erwerbslaufbahn eine komplexe Belastungskonstellation (Langhoff et al. 2010), und von Freelancerinnen und Freelancern weiß man, dass sie überdurchschnittlich an Muskel-/Skeletterkrankungen leiden, die auch psychische Ursachen haben (Siebecke 2010). Ohnehin stellt sich bei den so verbreiteten Rückenbeschwerden die Frage, inwiefern Statistik und Diagnostik hier (vor allem bei Männern) physische Erkrankungen ausweisen, obwohl psychische Beschwerden vorliegen. Insgesamt lassen sich für prekär Beschäftigte – neben den Zukunfts- und Existenzsorgen – ein erhöhtes Unfallrisiko, schwache soziale Einbindung und mangelnde Weiterbildungsangebote resümieren (Ducki/Busch 2010).

Neben Leistungsintensivierung und Konkurrenzdruck wirken häufig auch Instrumente belastend, die eigentlich Mängel „beheben“ sollen, wie z. B. Rückkehrgespräche oder Gefährdungsanalysen. Sie können dazu führen, dass Beschäftigte im Betrieb bzw. Team stigmatisiert werden, sich krank arbeiten oder in Präsentismus verfallen (Voswinkel/Kocyba 2007). Da viele Beschäftigte vermehrt auch krank zur Arbeit gehen oder bei Leistungsschwächen per Selbstmedikation nachhelfen (Böcken et al. 2007), ist die bloße Zahl der Krankmeldungen insofern noch nicht als Indiz für eine gute Konstitution der Erwerbsbevölkerung zu werten.

Die Menschen sind überaus anpassungsfähig an gesellschaftlichen Wandel, und sie werden auch mit Prekarisierung umzugehen lernen. Welche individuellen und gesellschaftlichen Folgen damit verbunden sind, ist gegenwärtig jedoch kaum absehbar. Psychische Leiden wirken für den Einzelnen isolierend und können

zu Existenzkrisen führen; sie belasten aber auch die Angehörigen in extremer Weise. Das soziale Zusammenleben wird insofern bereits heute weit umfassender beeinträchtigt als dies die Statistiken dokumentieren, die lediglich die direkt Betroffenen erfassen. „Eigenes Leben“ – dazu zählt für die meisten Menschen auch eine Erwerbseinbindung. Erwerbsarbeit bietet Anerkennung und Sinnstiftung; sie dient als Medium der Selbstentfaltung. Nicht zuletzt liegt aber gerade hierin begründet, dass Beschäftigte auch extreme Arbeitsbelastungen tolerieren und Erholung vernachlässigen.

4 Ausblick

Mit einer Perspektiverweiterung auf das „ganze Leben“ lässt sich zeigen, dass prekäre Arbeit und Beschäftigung die Menschen existenziell beeinträchtigen können. Sichtbar wird eine neuartige Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens, die die Frage aufwirft, wie die *Lebenskraft* bewahrt werden kann, mit der sich Menschen ganzheitlich stabilisieren und ihre soziale Einbindung gewährleisten. Eigene Bedürfnisse zu identifizieren und ihnen Rechnung zu tragen, erweist sich als eine Kompetenz, die keineswegs nur für den Einzelnen, sondern auch für soziales Zusammenleben und betriebliche Arbeitsprozesse eine wichtige Ressource darstellt: Nicht weniger wird darüber abgesichert als ein nachhaltiger Umgang mit sich selbst – und damit auch der betrieblich und gesellschaftlich nutzbaren menschlichen Leistungsfähigkeit.

Für die weitere Debatte zur Prekarisierung bleibt zweierlei festzuhalten: Zum einen ergeben sich auch innerhalb von Normalarbeit Unsicherheiten, die die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten beeinträchtigen und eigenes ebenso wie soziales Leben destabilisieren können. Zum anderen lassen sich Tendenzen von Prekarisierung auch im Privaten identifizieren. Das Private wirkt also nicht stets harmonisierend, sondern es kann auch seinerseits Verunsicherung und Belastung auslösen. Darüber hinaus bleiben bekannte soziale Ungleichheiten wirkmächtig: Hierarchisierungen zwischen Frauen und Männern

bestehen fort, Ressourcen der Bewältigung sind disparat, und junge Menschen reagieren anders auf Prekarisierung als ältere – und sie interpretieren Unterschiedliches als verunsichernd. Statt sich jedoch auf die Frage zu kaprizieren, wer am umfassendsten von Prekarisierung betroffen ist, darf der Wandel des Gesamten nicht aus dem Blick geraten. Deutschland mag die Finanz- und Wirtschaftskrise vergleichsweise gut überstanden haben, doch sind die langfristigen Folgen des Rückbaus sozialversicherungspflichtiger, unbefristeter Vollzeitbeschäftigung noch nicht absehbar. Grundsätzliche Stützpfeiler von Subjektkonstitution und sozialem Zusammenleben werden von der Dynamik am Arbeitsmarkt erfasst.

Interessen am Leben sind und bleiben different, und auch die Vielfalt von Beschäftigungs- und Arbeitsplatzlagen nimmt weiter zu. Für arbeitspolitische Akteure stellt sich die Frage, wie diese Heterogenität in eine konsistente Strategie überführt werden kann. Welches sind konsensuale, mobilisierungsfähige Ziele, die Arbeitssuchenden und den unterschiedlichen Gruppen von Erwerbstätigen gleichermaßen entgegenkommen? Mit der gewerkschaftlichen Kampagne „Gute Arbeit“ wurde ein Projekt initiiert, das Fragen nach dem Erhalt von Arbeitsfähigkeit in die Debatte einspeist – und sich auch öffnet für das Ziel des „guten Lebens“. ⁴ Vergegenwärtigt man sich die skizzierten Dynamiken von Prekarisierung, scheint eine Erweiterung dieser Ansätze notwendig: *Sichere Arbeit, sicheres Leben* – eine solche Strategie würde die Arbeits- und Beschäftigungssituation breiter Beschäftigtengruppen ernst nehmen, dabei zugleich auch den Interessen der Unternehmen Rechnung tragen, ihre Belegschaften dauerhaft leistungsfähig zu halten. Die Sicherheitsbedürfnisse der Menschen aufzugreifen, ist keine nur arbeitspolitische Herausforderung, sondern gehört auf die Agenda aller politischen Akteure. Denn sollte sich herausstellen, dass die Anpassung der Menschen an die in den letzten Jahren erfolgte Politik der individuellen Selbstverantwortung misslingt, dann kann dies nicht nur den Einzelnen in die Krise stürzen, sondern eine ganze Gesellschaft.

4 Vgl. www.dgb-index-gute-arbeit.de.

- Badura, B./Schröder, H./Klose, J./Macco, K.** (2010): Fehlzeiten-Report 2009: Psychische Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern, Berlin
- Bandura, A.** (1994): Self-efficacy, in: Ramachaudran V. S. (Hrsg.): Encyclopedia of human behavior 4, New York, S. 71–81
- Beckmann, S.** (2007): Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern, in: Zeitschrift für Familienforschung 19 (3), S. 371–392
- Bispinck, R./Schulten T.** (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI-Mitteilungen 62 (4), S. 201–209
- Böcken, J./Braun, B./Amhof, R.** (Hrsg.) (2007): Gesundheitsmonitor 2007. Gesundheitsversorgung und Gestaltungsoptionen aus der Perspektive von Bevölkerung und Ärzten, Gütersloh
- Bourdieu, P.** (1998): Prekarität ist überall, in: Bourdieu, P.: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz, S. 96–102
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S.** (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn
- Bude, H./Willisch, A.** (Hrsg.) (2006): Das Problem der Exklusion: Ausgrenzte, Entbehrliche, Überflüssige, Hamburg
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg
- Castel, R.** (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz
- Castel, R./Dörre, K.** (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M./New York
- Dörre, K.** (2009): Gewerkschaften und die „Zone der Prekarität“ – Anregungen für eine Neujustierung der Arbeitspolitik, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Frankfurt a.M., S. 183–193
- Dubet, F.** (2008): Ungerechtigkeiten: Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz, Hamburg
- Ducki, A./Busch, C.** (2010): Gesundheitsförderung bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, in: Gesundheit und Gesellschaft Wissenschaft (GGW) 10 (2), S. 22–30
- Ehrenberg, A.** (2004): Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart, Frankfurt a.M./New York
- Flecker, J./Krenn, M.** (2009): Politische Verarbeitungsformen gefühlter sozialer Unsicherheit: „Attraktion Rechtspopulismus“, in: Castel, R./Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a.M./New York, S. 232–332
- Gebel, M./Giesecke, J.** (2009): Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland, in: Zeitschrift für Soziologie 38 (5), S. 399–417
- Holler, M./Trischler, F.** (2010): Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit, in: Arbeitspapier des Projekts Gute Erwerbsbiographien (3), zitiert nach Böckler Impuls (18), S. 1
- Hürtgen, S.** (2008): Prekarität als Normalität. Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit, in: Blätter für die deutsche und internationale Politik (4), S. 113–119
- Jürgens, K.** (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, in: Leviathan 38 (4), S. 559–587
- Kesselring, S./Vogl, G.** (2010): Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit, Berlin
- Kronauer, M.** (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt a.M.
- Langhoff, T./Krietsch, I./Starke, C.** (2010): Der Erwerbseinstieg junger Erwachsener: unsicher, ungleich, ungesund, in: WSI-Mitteilungen 63 (7), S. 343–349
- Lengfeld, H./Hirschle, J.** (2009): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007, in: Zeitschrift für Soziologie 38 (5), S. 379–399
- Pfeiffer, S.** (2010): Hunger in der Überflussgesellschaft, in: Selke, S. (Hrsg.): Tafeln in Deutschland: Aspekte einer sozialen Bewegung zwischen Nahrungsmittelumverteilung und Armutsintervention, Wiesbaden, S. 91–107
- Projektgruppe Geschlechterungleichheiten im Betrieb (GiB)** (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin
- Rhein, T.** (2010): Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“?, IAB-Kurzbericht (19), Nürnberg
- Rodgers, G.** (1989): Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate, in: Rodgers, G./Rodgers, J. (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe, Genf, S. 1–16
- Sennett, R.** (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Siebecke, D.** (2010): Burnout-Prävention in der modernen Arbeit – Integrierte Präventionszentren für Wissensarbeiter und Freelancer, in: Henning, K./Bach, U./Hees, F. (Hrsg.): Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz 2020: Prävention weiterdenken, Aachen, S. 136–145
- Statistisches Bundesamt** (2010): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Wiesbaden
- Vogel, B.** (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (33/34), S. 12–18
- Voswinkel, S./Kocyba, H.** (2007): Krankheitsverleugnung – Das Janusgesicht sinkender Fehlzeiten, in: WSI-Mitteilungen 60 (3), S. 131–137
- WSI-Mitteilungen** (2008): Schwerpunktthema: Umbruch, Fortschritt oder Rückschritt? Analysen zur Arbeits- und Gesellschaftspolitik, Jubiläumsausgabe 60 Jahre WSI-Mitteilungen, 61 (7)
- WSI-Mitteilungen** (2010): Schwerpunktthema: Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten, 63 (7)
- Zoike, E.** (2010): Zunahme der psychischen Erkrankungen bei Beschäftigten. Statistische Ergebnisse und Präventionsansätze der Krankenkassen, in: Keupp, H./Dill, H. (Hrsg.): Erschöpfende Arbeit. Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt, Bielefeld, S. 61–76