

# »Work-Life Balance«, Entgrenzung und Orientierungen an der Mitte

*Stefan Groth*

Die »Mittelschicht« ist gefährdet – die Diagnose lässt sich in dieser oder ähnlicher Form in regelmäßigen Abständen in deutschen Zeitungen (Gassmann 2018; Winters 2017; Haverkamp 2012; Dierig 2017), volkswirtschaftlichen Studien (OECD 2019; Grabka/Frick 2008) oder sozialwissenschaftlichen Abhandlungen finden. Die deutsche Mittelschicht ist über einen langen Zeitraum als Garant für ökonomische und politische Stabilität gesehen (Marg 2014; Münkler 2014) und etwa im Begriff der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« (Schelsky 1953)<sup>1</sup> als gesellschaftlich prägend für Deutschland verstanden worden. Gegenwärtig wird sie unter den Vorzeichen der »Erosion der Mittelschicht« (Müller 2013), der »gefährdeten Mitte« (Koppetsch 2013) oder der Angst vor dem gesellschaftlichen Abstieg adressiert (Bude 2014a).<sup>2</sup> Die Gefahr des »Schrumpfens« betrifft eine »verunsicherte« Mittelschicht (Burzan 2014) »unter Druck« (Mau 2012), die sich in allen Lebensbereichen Prozessen der marktwirtschaftlichen Ökonomisierung gegenübersteht. In gesellschaftlichen Debatten erfährt die Mittelschicht eine Problematisierung, die insbesondere die scheinbare Selbstverständlichkeit der Existenz einer breiten Mittelschicht in Frage stellt: Sie ist kein Gegebenes, sondern wird zu einem zu Erhaltendem.

---

1 Die Vorstellung einer »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« ist u.a. von Ralf Dahrendorf kritisiert worden, da sie nicht hinreichend empirisch begründet sei und bestehende Ungleichheiten unterbetone (Dahrendorf 1957); vgl. für eine Diskussion des Konzeptes Braun 1989.

2 Mit Blick auf politische Einstellungen sind insbesondere die »Mitte-Studien« der Friedrich-Ebert-Stiftung zu nennen, die seit 2006 zweijährlich antidemokratische Einstellungen der »Mitte« in Deutschland in den Blick nehmen. Bereits die Titel der Studienbände verdeutlichen das negative Vorzeichen, unter dem die Mitte thematisiert wird: »Verlorene Mitte – Feindselige Zustände« (2018), »Gespaltene Mitte – Feindselige Zustände« (2016), »Fragile Mitte – Feindselige Zustände« (2014), »Die Mitte im Umbruch« (2012) oder »Die Mitte in der Krise« (2010), vgl. <https://www.fes.de/forum-berlin/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie/> (21.08.2019).

Ob die These der Mittelschichtserosion in der ihr zugeschriebenen Intensität und ihren ökonomischen Auswirkungen zutrifft, ist dabei fraglich. Thomas Piketty u.a. haben in Ergänzung zu den Thesen des »Kapitals im 21. Jahrhundert« (Piketty 2014) Ende 2017 mit dem *World Inequality Report* sozioökonomische Daten vorgelegt (Alvaredo u.a. 2018), die für Deutschland ausgewertet zu dem Schluss führen, dass die Mitte in Deutschland relativ stabil ist (Bartels 2018). In der Diskussion um die »gefährdete Mittelschicht« lässt sich damit eine gewisse Abkopplung statistischer Daten von subjektiven Erfahrungen beobachten. Trotz solch empirischer Befunde, die eher für die Stabilität der Mitte sprechen (Niehues 2014), wird in gesellschaftlichen Debatten ihre Fragilität zum Thema gemacht und problematisiert.<sup>3</sup>

Deutlich werden hier die affektiven Dimensionen, die mit Mitte und Mittelschicht verbunden sind: Ängste vor dem sozialen Abstieg (Koppetsch 2013) oder ein generelles »Unbehagen in der bürgerlichen Mitte« (Bude 2014b) in der »Abstiegsgesellschaft« (Nachtwey 2016) sind zum Teil subjektiv und müssen nicht zwangsläufig mit sozialen oder wirtschaftlichen Befunden deckungsgleich sein. Dazu gehört jedoch auch, unabhängig von der genauen Interpretation sozioökonomischer Daten über die Mittelschicht, dass die Bedingungen gegenwärtiger Arbeitsverhältnisse zu erhöhtem Druck auf Arbeitnehmende führen können, von denen eigenverantwortliches, kreatives und unternehmerisches Handeln verlangt wird (Sutter/Flor 2017; Reckwitz 2012) – und die sich im Fall von Jobverlust oder Altersruhestand mit einer restriktiveren Sozialpolitik (Lessenich 2008), einem vergleichsweise niedrigen Standardrentenniveau<sup>4</sup> oder Altersarmut (Götz 2019) konfrontiert sehen. Zudem sind solche affektiven Dimensionen maßgeblich bestimmt durch Entwicklungen der Flexibilisierung (Seifert u.a. 2007), Entgrenzung (Gottschall/Voß 2003), Prekarisierung (Götz/Lemberger 2009; Sutter 2013) und Befürchtungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung (Groth/Müske 2019) maßgeblich. Auch wenn sich die Einkommensverhältnisse der

3 Dazu gehört auch, dass der Begriff der »Mittelschicht« unterschiedlich definiert wird und in der öffentlichen wie auch wissenschaftlichen Debatte oftmals unklar bleibt, auf welche gesellschaftlichen Gruppen er sich beziehen kann (Wagner 2012). Da es in diesem Beitrag um die gesellschaftliche Thematisierung von »Mittelschicht« und ihre Relevanz für Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt geht, wird an dieser Stelle auf eine Definition entlang ökonomischer Kennziffern verzichtet.

4 Für einen Überblick mit weiteren Nachweisen vgl. <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61842/standardrentenniveau> (27.5.2019).

Mittelschicht nicht signifikant verändert haben und der Anteil dieser Gruppe an der Gesellschaft annähernd stabil bleibt, so lassen sich doch zahlreiche Prozesse ausmachen, die erhöhte Anforderungen, steigenden Druck und damit auch das »Unbehagen« der Mitte plausibilisieren.

Zur Mitte zu gehören und ein Mittelmaß darzustellen, ist keine »Selbstverständlichkeit« mehr: Es sind Standards, die »erreicht und gehalten werden« müssen (Koppetsch 2014: 42). Die voraussetzungsvolle Erhaltung eines bestimmten Zustandes im Sinne einer Positionswahrung und Besitzstandssicherung, gekoppelt mit Abstiegsängsten und komplexeren Anforderungen an Arbeitnehmende, mag an dieser Stelle auch ein Ansatzpunkt sein, um zunehmende positive Orientierungen an der Mittelschicht nachzuvollziehen (Calmbach u.a. 2016; Koppetsch 2013; Mau 2012). Nicht Karriere und Reichtum, sondern die Zugehörigkeit zu einer dynamischen Mitte wird verstärkt als an sich erstrebenswertes Ziel verstanden. Mit diesem Ziel einher geht eine Abgrenzung gegenüber schlechteren Einkommensverhältnissen (im Sinne des Abstiegs). Deutlich wird dabei aber nicht nur die Abgrenzung nach unten, sondern auch eine positive Begrenzung nach oben: gegen übermäßige Karriereorientierungen, gegen eine Priorisierung von Einkommen in Relation zum Sozialleben (Groth 2019a) und damit auch für eine »Work-Life-Balance« als »Vorstellung eines ganzen, gelungenen Lebens mit einer Balance der verschiedenen Lebensbereiche« (Oechsle 2009: 227).

Im vorliegenden Beitrag soll gefragt werden, wie sich dieses Konzept der »Work-Life-Balance« als Umgang mit der Entgrenzung und Subjektivierung verstehen lässt und wie sich darin eine Konstellation zeigt, bei der zwischen Möglichkeiten und Zwängen vermittelt wird. Diskutiert wird dies insbesondere am Beispiel von Orientierungen an Mitte und Mittelschicht. Dieses Beispiel basiert auf meinen empirischen Forschungen zu solchen Orientierungen in verschiedenen Praxisfeldern – im Bereich der Arbeit, des Wohnens und des Sports<sup>5</sup> –, in denen Akteure sich positiv auf die Mitte beziehen. Dazu wird in einem ersten Schritt erörtert, wie die Zugehörigkeit zur Mittelschicht als anzustrebendes Ziel und zu erhaltender Zustand verstanden werden kann. Anschließend wird in die Debatte um die Entgrenzung von Arbeit und das Spannungsverhältnis von Entgrenzung zwischen Potenzial und Gefahr eingeführt. Die Auseinandersetzung mit diesen Forschungen dient dazu, in einem weiteren Schritt Ähnlichkeiten der Entgrenzungsdebatte zu aktuellen Diskussionen der »Work-Life-Balance« zu diskutieren. Dazu wird

---

5 Vgl. Groth 2019a für einen Überblick.

das Konzept vorgestellt und im Anschluss gefragt, wie sich dieses zu Orientierungen an der Mitte verhält. Über die Zusammenschau empirischer Befunde zu Mitte und »Work-Life-Balance« und fachlicher Debatten über Entgrenzungsprozesse sollen Anknüpfungspunkte und Gemeinsamkeiten aufgezeigt werden, die auf ähnliche, aber diskursiv anders gefasste Entwicklungen verweisen.

## Mitte als anzustrebendes Ziel und zu erhaltender Zustand

Prozesse der Entgrenzung, Flexibilisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen tragen erheblich dazu bei, dass sowohl das Erreichen der »Mitte« durch sozialen und wirtschaftlichen Aufstieg als auch die Positionswahrung mit Leistungsdruck, der Notwendigkeit zu Flexibilität und Mobilität oder der ständigen Kompetenzerweiterung verbunden ist. In diesen Orientierungen und den zugehörigen Debatten zeigen sich entsprechend nicht lediglich subjektive, sondern in hohem Maße intersubjektiv geteilte Annahmen, dass die Zugehörigkeit zur Mittelschicht voraussetzungsvoll ist und der Anstrengung, des Glücks und der Kompetenz bedarf. Solche Orientierungen an Mitte und Mittelmaß habe ich für unterschiedliche Praxisfelder in den Blick genommen: für die Bereiche des Sports (Groth 2019b), des Wohnens (Groth 2019c) sowie der Arbeit (Groth 2019a; Groth 2019d). Gemein ist diesen ganz unterschiedlichen Feldern, dass sich neben Abgrenzungen nach unten auch jeweils als freiwillig gerahmte Begrenzungen nach oben feststellen lassen, die die Zugehörigkeit zu Mitte und Mittelmaß positiv als zu erreichenden oder erhaltenswerten Zustand deuten.

Wenn zwar – betrachtet man die oben aufgeführten Studien – nicht unbedingt von einer Erosion der Mittelschicht und ähnlichen Szenarien gesprochen werden kann, so wird auch an diesen positiven Bezugnahmen deutlich: Die Mitte zu erreichen und zur Mitte zu gehören sind keine Selbstverständlichkeiten, sondern voraussetzungsvoll und mit Anstrengungen verbunden – und dies auch für gut ausgebildete AkademikerInnen. Darauf weisen zum einen jene referenzierten Studien hin, die affektive Dimensionen wie Ängste, Unbehagen und Druck in den Vordergrund stellen und zum anderen solche, die Responsibilisierung und Flexibilisierung herausarbeiten. Die Begriffe des Erreichens und der Positionswahrung verweisen auf die damit verbundenen notwendigen Aktivitäten: Zu erreichen und zu wahren

sind zwar keine Prozesse, die unbegrenzt nach oben oder nach mehr streben. Sie gehen aber dennoch mit Druck und Zwängen zur Optimierung einher. Der Umgang mit solchem Druck sowie Prozesse der Optimierung sind in diesen Fällen weder als Perfektionierung noch als Leistungssteigerung zu verstehen (Groth 2019e), sie sind jedoch hoch kompetitiv und erfordern indirekte Steigerungen oder Anpassungen auf unterschiedlichen Ebenen. Als »sozialkomparative Handlungsorientierungen« sind »Konformität, Positionssicherung und Besitzstandwahrung« (Nullmeier 2016: 57) angesichts der Bezugnahmen auf Mitte und Mittelmaß doppelt zu deuten: zum einen als sichernder und wahrer Umgang mit sozialem und ökonomischen Druck, zum anderen als positive Aneignung und Praxis, die Mitte und Mittelmaß auch als zu erstrebende Ziele deutet. Die notwendigen Anstrengungen und Zwänge, um im »Wettbewerb ums Mittelmaß« (Groth 2019b) mithalten zu können, treffen auf eine als freiwillig verstandene positive Bezugnahme auf die Mitte als erreichbares Ziel.

Eine derartige doppelte Referenz, in der Zwänge und im weiteren Sinn negative Erscheinungen des Arbeitsmarktes auf deren positive Rahmung als Ermöglichung treffen zeigt sich etwa auch in der Debatte um die »Entdifferenzierung von Arbeit und Freizeit« als »wechselseitige Durchdringung von Arbeit und Leben« (Schönberger 2003: 141). Die Diagnose einer Entgrenzung von Arbeit bezieht sich darauf, dass räumliche, zeitliche und inhaltliche Strukturen von Erwerbsarbeit sich in zunehmendem Maß auflösen und Anforderungen der Arbeit in den Bereich der Freizeit übergehen.<sup>6</sup> Beispielhaft sind hier flexible Arbeitszeitmodelle oder neue Kommunikationstechnologien zu nennen, die eine ständige Erreichbarkeit auch jenseits des Arbeitsplatzes ermöglichen; grundlegender wird mit dem Begriff der »Subjektivierung von Arbeit« (Moldaschl/Voß 2003a) zum Ausdruck gebracht, dass »subjektiven Potentialen und Leistungen im Arbeitsprozeß« eine steigende Bedeutung zukommt (Moldaschl/Voß 2003b: 16). Arbeitenden werden in diesem Zusammenhang »erweiterte Freiräume« und »neuartige Handlungsmöglichkeiten, im Arbeitsprozeß wie in der Sphäre der Reproduktion« gewährt, die »von den Betroffenen »subjektiv« genutzt werden können, aber

---

6 Die Beschreibung von Entgrenzungsprozessen ist vor dem Hintergrund der Vorstellung eines historisch-spezifischen und relativ jungen Normalarbeitsverhältnisses zu verstehen, also eines unbefristeten und existenzsichernden Arbeitnehmerverhältnisses mit räumlicher Trennung von Arbeitsplatz und Wohnraum. Vgl. Mayer-Ahuja 2003 für eine Untersuchung des Wandels vom Normalarbeitsverhältnis seit 1973 hin zu prekären Beschäftigungsformen.

auch – was zunehmend klar wird – genutzt werden müssen, um die steigenden Anforderungen überhaupt erfüllen zu können« (Moldaschl/Voß 2003b: 15). Eine solche Subjektivierung von Arbeit ist in diesem Sinne eine Möglichkeit, sich und seine Interessen in den Arbeitsprozess einzubringen oder eigenständig und kreativ zu handeln (Sutter/Flor 2017; Reckwitz 2012). Zugleich ist sie »doppelter Zwang«, da zum einen die eigene Subjektivität gefordert wird, um Arbeitsziele zu erfüllen, zum anderen, da »die eigene Arbeit viel mehr als bisher aktiv zu strukturieren, selbst zu rationalisieren und zu »verwerten« (Moldaschl/Voß 2003b: 16) ist. Das »unternehmerische Selbst« (Bröckling 2007) ist in diesem Kontext gefordert, seine Potenziale eigenständig einzubringen und seine Arbeitskraft bestmöglich zu verwerten – mit einer größeren Möglichkeit zur Selbstbestimmung, aber unter ökonomischen Zwängen.

## Entgrenzung zwischen Gefahr und Potenzial

Klaus Schönberger hat dieses Verhältnis zwischen erweiterten Freiheiten, Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit als Wechselspiel zwischen »Heteronomiegefahr« und »Autonomiepotential« (Schönberger 2003: 144) diskutiert: Auf der einen Seite stehen dabei der »Zwang und die Determiniertheit des handelnden Subjekts«, auf der anderen »Freiräume«, »Handlungsmöglichkeiten«, »Eigensinn« und »Widerständigkeit« (ebd.), die sich durch Veränderungen von Arbeitsmodalitäten ergeben. Entgrenzung wird, so eine Jugendstudie aus dem Jahr 2002, zum Teil gefordert und als Zugewinn an Flexibilität verstanden (ebd.: 156f.). Ähnliches lässt sich etwa über gegenwärtige Homeoffice-Vereinbarungen konstatieren, die – trotz oder wegen der mit ihnen einhergehenden Aufhebung von Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit – in der öffentlichen Debatte vorwiegend als positiver Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gesehen werden. Nimmt man eine andere Perspektive auf dieses Verhältnis ein, so zeigen betriebliche Diskussionen über ein Verbot von E-Mail-Kommunikation in den Abendstunden oder am Wochenende wie auch die in der öffentlichen Debatte stark präsente Diagnose des Burnouts (Neckel u.a. 2017; Wagner 2015) negative Folgen von Entgrenzung auf – Belastungen durch ständige

Erreichbarkeit, hohe Anforderungen und die Notwendigkeit, eigenverantwortlich, kreativ und flexibel zu handeln, führen zu hohen subjektiven Beanspruchungen.

Diese beiden Seiten der Entgrenzung sind nicht voneinander getrennt zu verstehen, da es sich um einen multidimensionalen Prozess handelt, der sich auf unterschiedlichen Ebenen vollzieht (Herlyn u.a. 2009). Obgleich einzelne Elemente positiv interpretiert werden können – wie eine erhöhte Flexibilität oder die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten –, sind andere nicht durch Wahlfreiheit gekennzeichnet und deutlich problematischer. Voss betont, dass sich Entgrenzung auf die Ebenen »Zeit, Raum, eingesetzte Technik, Sozialorganisation, Tätigkeitsinhalt, Motivation und Sinn« erstreckt (Voss 1998: 474). So werden Voss zufolge konkrete Arbeitszeiten ständig neu ausgehandelt und variabel ausgestaltet, was zu Zeiten der Verdichtung ebenso wie zu Formen der Zeit- und Saisonarbeit, zur betrieblichen Abfederung von Spitzen und niedrigen Auftragslagen führen kann. Auf räumlicher Ebene sind neben den Möglichkeiten zu Telearbeit und Homeoffice auch erhöhte Ansprüche an die Mobilität von Arbeitnehmenden zu nennen. Abwechslungsreiche Tätigkeiten statt monotonen Arbeitsabläufen sind verbunden mit der Notwendigkeit der ständigen Qualifikation zur Bewältigung neuer technischer Aufgabenstellungen. Dazu gehört auch, dass erworbene fachliche und überfachliche Kompetenzen erweitert werden müssen, um steigenden Anforderungen an die eigene »employability« (ebd.: 475) gerecht zu werden. Auf der Ebene der Sozialorganisation geht ein größeres Autonomie- und Gestaltungspotenzial von freieren Formen etwa der Gruppenarbeit einher mit der Übertragung von Verantwortung auf einzelne Arbeitnehmende, der Erwartung eigenständiger Problemlösung oder der Auflösung eines stabilen betrieblichen Sozialumfelds. Auch mit Bezug auf die Arbeitsmotivation sind Möglichkeiten zur »Eigenmotivierung« und »selbstständigen Sinnsetzung der Arbeitskräfte« (ebd.) aus der analytischen Perspektive des Wechselspiels zwischen Heteronomiegefahr und Autonomiepotenzial zu betrachten. Emotionale Aspekte (vgl. Seifert 2004) werden dabei betrieblich genutzt, können in entgrenzten Arbeitsverhältnissen auf subjektiver Ebene aber auch zu einer höheren Zufriedenheit führen.

Damit hängen Prozesse der Entgrenzung eng mit der Subjektivierung von Arbeit (Kleemann u.a. 2003; Schönberger 2003; Groth/Müske 2019: 16–18) zusammen. Für Arbeitnehmende besteht dabei eine größere Möglichkeit, sich in ihrer Subjektivität und mit individuellen Präferenzen und

Fähigkeiten in den Arbeitsprozess einzubringen und ihr Autonomiepotenzial teilweise zu realisieren. Subjektivierung wird darüber hinaus jedoch auch als Anforderung verstanden, das Selbst in den Prozess der Arbeit umfassend einzubringen. Nicht lediglich die Erfüllung fest konturierter Aufgaben oder eines bestimmten Pensums, sondern ein eigenverantwortlicher (Bröckling 2007) und kreativer (Reckwitz 2012) Umgang mit flexiblen Aufgabenstellungen wird erwartet. Risiken und Unsicherheiten des Arbeitsprozesses werden dabei zum Teil auf Arbeitnehmende übertragen, die nicht mehr nur nach Anweisungen arbeiten, sondern selbst gefordert sind, Unwägbarkeiten zu antizipieren oder Kontingenzen zu kompensieren. Solche Anforderungen, sich selbst zu organisieren, sich selbst zu führen und an sich selbst zu arbeiten, gehen entsprechend über eine reine räumlich-zeitliche Entgrenzung hinaus und betreffen grundlegender ein Verhältnis zum Arbeitsleben, das sich mit der Vorstellung einer prinzipiellen Trennung von Arbeit und Freizeit nicht fassen lässt.

In diesem Sinn schließen die Debatten über Entgrenzung und Subjektivierung auch an Diagnosen eines »regenerativen«, »kompensatorischen« oder »suspensorischen« Freizeitverhaltens an (Habermas 1958: 35–36). Jürgen Habermas diskutiert unter diesen Schlagworten im Anschluss an Helmuth Plessners Überlegungen zur gesellschaftlichen Rolle des Sports (Plessner 1952) die Funktionen von Freizeit für die Industriearbeit. Die physische (und psychische) Regeneration von den Anstrengungen der Arbeit sieht Habermas ebenso wie ein arbeitsfremdes kompensatorisches Verhalten wie Fernsehen oder Kneipenbesuch nicht losgelöst, sondern im Verhältnis zur Arbeit: Durch unterschiedliche Freizeitgestaltung wird Arbeitskraft wiederhergestellt – nicht als explizites Ziel individueller Akteure, sondern als gesellschaftliche Funktion von Freizeit. Demnach handelt es sich nicht um voneinander abgetrennte Sphären, sondern um sich bedingende Bereiche (vgl. hierzu auch Gottschall/Voß 2003: 19–21). Dies zeigt sich umso mehr an dem, was Habermas »suspensorisches« Freizeitverhalten nennt. Hier gelten etwa im Freizeitsport ähnliche Regeln und Prinzipien von Anstrengung, Leistung und Bewertung wie im Arbeitsleben (vgl. Groth 2014: 42), die jedoch nicht als fremdbestimmt oder abstrakt, sondern als Teil eines selbstbestimmten Ausgleichs empfunden werden. Ein solches suspensorisches Verhalten zeigt sich in unterschiedlichen Formen. Besser im Sport werden, Sprachen lernen oder gesünder leben: Selbst an sich zu arbeiten oder sich selbst zu verbessern sind häufiger zu beobachtende Orientierungen im Bereich der Freizeit (Röcke 2017; vgl. auch Groth 2019e).



Alain Ehrenberg sieht als Resultat von solchen Ansprüchen einen signifikanten Zuwachs an Depressionen und das »erschöpfte Selbst« (Ehrenberg 2008) als Merkmal gegenwärtiger (westlicher) Gesellschaften. Ehrenberg argumentiert, dass mit einer gestiegenen individuellen Autonomie und Souveränität auch die Verantwortung einhergeht, Initiative zu ergreifen, eigenständig zu handeln und Entscheidungen zu treffen. Die damit verbundenen an das Selbst gestellten Ansprüche wie Selbstverwirklichung oder das Streben nach Glück und Erfolg führten im Fall des Scheiterns zur Wahrnehmung des Selbst als überfordertes und »unzulängliches Individuum« (ebd.) und schließlich zum Krankheitsbild der Depression. Das Streben nach einer Verbesserung oder Optimierung des Selbst konstituiert einen hohen Druck, da jenes nicht Individualität und Selbstbestimmtheit ermöglicht, sondern auch gesellschaftlicher Zwang und »Last des Möglichen« (Ehrenberg 2008: 302) ist. Mit den im Zuge der Entgrenzungsdebatte diskutierten Befunden zeigt sich nun eine ähnliche Neuinterpretation von Freiheiten oder Autonomiepotenzialen im Bereich der Arbeit, die nicht mehr ausschließlich als durch Anweisungen und Pflichten charakterisiert gesehen wird. Subjektivierte Arbeitsverhältnisse zeichnen sich auf der einen Seite dadurch aus, dass in ihnen als selbstbestimmt empfundene Elemente und eine größere Handlungs- und Entscheidungsautonomie möglich sind. Auf der anderen Seite werden zusätzliche Kompetenzen und die größere Verwirklichung individueller Potenziale jedoch auch eingefordert und erwartet.

## »Work-Life Balance« als Anforderung und Versprechen

Ein Beispiel hierfür ist die Interpretation des Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit als Bewältigung der Herausforderungen, die eine nicht nur räumlich, sondern auch zeitlich entgrenzte Arbeit hervorruft. So werden etwa Aspekte wie Muße oder Achtsamkeit, die ursprünglich der Freizeit zugeschlagen worden sind, nutzbar gemacht für betriebliche Zwecke:

»Demnach ermöglicht die Immaterialisierung der Erwerbsarbeit den Unternehmen, sich immer mehr Nicht-Erwerbsarbeit und Zeiten der Nicht-Arbeit einzuverleiben. Diese Einverleibung von Nicht-Arbeit wie von Muße erfolgt über das Zeitempfinden, über Kommunikation, Sinngabe, Gefühle und Intellekt.« (Schönberger 2003: 143)

Indem das Selbstmanagement von Arbeitnehmenden im Sinne einer Subjektivierung von Arbeit als Kompetenz im Arbeitsprozess nutzbar gemacht wird, wird auch das Selbstverhältnis zu Arbeit und Nicht-Arbeit zur Ressource, die verbessert oder optimiert werden kann. In diesem Zusammenhang wird seit einiger Zeit eine »Work-Life-Balance« verstärkt als Erfordernis für Arbeitnehmende und ArbeitgeberInnen diskutiert. Im kommenden Abschnitt wird gezeigt, inwiefern die Prämissen der Entgrenzungsdebatte sich in aktuellen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskussionen über »Work-Life-Balance« wiederfinden lassen. Herausgearbeitet werden soll dabei, wie das Verhältnis zwischen Gefahr und Potenzial oder Anforderung und Versprechen sich hier gestaltet, um dieses anschließend am Beispiel von Orientierungen an der Mitte zu veranschaulichen.

Eine ausgeglichene Gewichtung zwischen Aspekten der Arbeit und Nicht-Arbeit wird dabei aus unterschiedlichen Perspektiven thematisiert: Zum einen wird sie als Forderung an ArbeitgeberInnen und regulierende Institutionen gerichtet, eine »gute« oder »gesunde« Balance zwischen Privat- und Berufsleben zu ermöglichen. Zum anderen wird dadurch die Eigenverantwortlichkeit von Arbeitnehmenden adressiert, über ein Selbstmanagement und die Einstellung zur Arbeit selbst für einen Ausgleich zu sorgen. »Work-Life-Balance« ist damit Forderung und Anforderung zugleich und bezieht sich nicht nur auf räumliche und zeitliche Faktoren, sondern ebenso auf die organisatorischen, sozialen und motivationalen Elemente, die auch die Entgrenzung von Arbeit kennzeichnen.

Die Debatte um »Work-Life-Balance« ist damit mit den Prämissen, die in der Entgrenzungsdebatte zentral sind, eng verknüpft. Für die wissenschaftliche Auseinandersetzung um das Konzept ist angemerkt worden, dass »Work-Life-Balance« insbesondere in der Psychologie Thema ist, während Entgrenzungsprozesse vor allem in Soziologie (Vedder/Haunschild 2012: 113) und Empirischer Kulturwissenschaft (zum Beispiel Herlyn u.a. 2009) diskutiert worden sind. Diese Diagnose verweist auf grundlegend unterschiedliche Perspektiven, aus denen die Debatte geführt wird (Schobert 2007: 19). Mit der »Work-Life-Balance« ist insbesondere der pragmatische Umgang von Individuen oder Organisationen mit der Tatsache bezeichnet, dass bei der »Koordination verschiedener Lebensbereiche Rollenkonflikte entstehen« (Schobert 2007: 20) und zudem auf diverse Möglichkeiten zur Steuerung des Verhältnisses hingewiesen. Auch die Verbindung zu früheren Debatten über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Oechsle 2009: 227–228) zeigt, dass weniger Entwicklungen der Überschreitung im Fokus dieser

Perspektive stehen, sondern eher Maßnahmen und Strategien, um mit Rollenkonflikten umzugehen – aus subjektiver, institutioneller und auch aus rechtlicher Sicht. Der Begriff der Entgrenzung und die mit ihm verbundene Debatte dagegen lässt sich eher als Gegenwartsdiagnose gesellschaftlicher Tendenzen mit Effekten auf das Individuum verstehen, in denen spezifische Prozesse der Überschreitung von Teilbereichen in ihren Dimensionen in den Blick genommen werden. Hier geht es entsprechend weniger um Möglichkeiten der Steuerung und eher um eine Analyse multidimensionaler Entgrenzungsprozesse (Gottschall/Voß 2003: 16–19).

Die Kernannahme ist dabei beiden Perspektiven gemein: Es geht um eine Dynamisierung von Strukturen, die zu einer weniger stark konturierten Trennung von Arbeit und Nicht-Arbeit und in diesem Zuge auch zu Rollenkonflikten führen können. Diese erfordern einen veränderten Umgang mit daraus resultierenden Anforderungen. Im Gegensatz zur Entgrenzungsdebatte ist hingegen bemerkenswert, dass das Konzept der »Work-Life-Balance« eine hohe Anschlussfähigkeit für die Ratgeberliteratur hat und entsprechende Publikationen seit einigen Jahren »Hochkonjunktur« (Oechsle 2009: 227) haben. Auch die Möglichkeit für ArbeitgeberInnen, die eigene Attraktivität für Arbeitnehmende über ein »gutes« Verhältnis zwischen Arbeit und Leben zu steigern – etwa über Homeoffice, Teil- oder Gleitzeitvereinbarungen – oder Betriebsabläufe zu verbessern, wird dabei thematisiert. Damit richtet sich »Work-Life-Balance« an unterschiedliche Akteure: an Organisationen, die sich über Verbesserungen einen Wettbewerbsvorteil versprechen, wie auch an Arbeitnehmende, an die die Anforderung gestellt wird, aktiv an einer »guten« Balance zu arbeiten. Diese »Handlungsebene« (ebd.) der »Work-Life-Balance« veranschaulicht, dass der Umgang mit Anforderungen des Arbeitslebens und die Vereinbarkeit mit anderen Sphären zur subjektiven Handlungsaufforderung werden kann. Es geht darum,

»was Menschen tun und wie sie handeln, um eine Balance von Arbeit und Leben im Rahmen ihrer alltäglichen Lebensführung und ihrer Biografie herzustellen. Hierzu bedarf es entsprechender Kompetenzen, die nicht immer vorausgesetzt werden können.« (Ebd.)

Insbesondere die Ratgeberliteratur zur »Work-Life-Balance« legt nahe, dass damit auch die Vorstellung eines Selbstmanagements auf unterschiedlichen Ebenen verbunden ist. Titel wie »Fit und fröhlich: Durch mehr Energie zu deiner idealen Work-Life-Balance« (2018), »Liebe dein Leben und nicht deinen Job: 10 Ratschläge für eine entspannte Haltung« (2016) oder »Erschaffe die beste Version von dir: Dein Neustart in ein gesundes und glückliches

Leben« (2017)<sup>7</sup> verdeutlicht, dass die Herstellung einer Balance aktives Handeln erfordert. Dieses wird zudem nicht in erster Linie als Möglichkeit zur Erbringung einer besseren Arbeitsleistung, sondern als ein »glückliches«, »entspanntes«, »fröhliches« und »gesundes« Leben ermöglichend präsentiert. Ein solches emotionales und organisatorisches Selbstmanagement kann in der Tendenz als relationale Selbstoptimierung (Groth 2019e) gefasst werden, bei der der Umgang mit Rollenkonflikten als subjektivierte Aufgabe erscheint. Auf der anderen Seite hängt dies unmittelbar mit Versuchen zusammen, betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden und sich angesichts einer steigenden Responsibilisierung von Arbeitnehmenden (Bröckling 2007) »besser im Bereich der Arbeit zu positionieren.

Diese enge Verknüpfung unterschiedlicher Maßnahmen für eine bessere »Work-Life-Balance« zeigt sich etwa auch an Achtsamkeitstrainings wie das von Jon Kabat-Zinn entwickelte »Mindfulness-Based Stress Reduction« (MBSR, vgl. hierzu auch den Beitrag von Wilke in diesem Band). Dies wird dadurch illustriert, dass Unternehmen entsprechende Kurse im Arbeitskontext zur Steigerung von Produktivität oder zur Senkung von Belastungen einsetzen. Als »Tools« sind Achtsamkeits- oder Mußkurse arbeitspsychologisch fundiert (Janssen u.a. 2018; Glomb u.a. 2011; Smith 2014) und fester Bestandteil des Human-Ressource-Managements geworden. Von Bedeutung ist hier auch, dass Achtsamkeit und andere Arten des Selbstmanagements als Ermöglicher von »Work-Life-Balance« zu Fähigkeiten werden und von ArbeitgeberInnen auch als solche verstanden werden, die erlernt werden können. Die »Kompetenzen, die nicht immer vorausgesetzt werden können« (Oechsle 2009: 227), sind in dem Moment, in dem sie als Angebote verfügbar gemacht werden, zur einforderbaren Kompetenz, die von Arbeitnehmenden auch erwartet werden kann. Beruflicher Stress und berufliche Beanspruchungen sind zwar *auch* durch berufliche Belastungen bedingt – sie werden aber darüber hinaus als Effekt eines nicht optimalen Selbstmanagements gesehen. Dieses bezieht sich nicht nur auf Sachkompetenzen zur Bewältigung betrieblicher Prozesse, sondern erstreckt sich auf mentale und emotionale Aspekte. Ein »achtsamer« Umgang mit Belastungen ist in diesem

---

<sup>7</sup> Hierbei handelt es sich um eine Auswahl aktueller Titel, die sich an Arbeitnehmende richten. Publikationen, die sich an Unternehmen und Institutionen richten, titeln beispielsweise »Work Life Balance in Unternehmen: Eine Chance im Wettbewerb um Fachkräfte« (2013), »Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung: Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel« (2009) oder »Work-Life-Balance. Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung durch familienfreundliche Maßnahmen« (2018).

Sinn auch spirituell grundiert. Die Soziologin Greta Wagner spricht bei dieser Facette einer Subjektivierungsform auch vom »buddhistischen Geist des Kapitalismus« (Wagner 2015). »Work-Life-Balance« erscheint damit als positives Versprechen oder Potenzial, um mit Belastungen besser umgehen zu können und einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit oder Arbeit und Nicht-Arbeit zu finden. Überdies liegt hier – analog zur Heteronomiegefahr der Entgrenzungsdebatte – eine Anforderung zum Handeln und zur aktiven Erweiterung von Kompetenz bis auf emotionale Dimensionen des Selbstmanagements vor.

### »Work-Life Balance« und Orientierungen an der Mitte als Ermöglichung und Begrenzung

Eine Facette dieses Wechselspiels zwischen Anforderung und Versprechen, die in »Work-Life-Balance«-Konzepten und -Maßnahmen, Ratgebern sowie in der gesellschaftlichen Diskussion hierüber eine Rolle spielt, ist die Reduktion von Arbeitsbelastungen durch Arbeitnehmende. Teilzeitarbeit, Homeoffice, Sabbaticals und andere Arrangements sind dabei Möglichkeiten, eine Balance zwischen den Bereichen der Arbeit und der Freizeit aus individueller wie auch aus betrieblicher Perspektive herzustellen (Warren 2004). Verknüpft sind sie zum Teil mit Handlungsorientierungen an der Mitte, wie im Folgenden auf der Grundlage eigener Forschungen untersucht werden soll.<sup>8</sup> Die Erzielung eines mittleren Einkommens im Bereich der Arbeit (Groth 2019a: 484–485) und generell die Zugehörigkeit zur Mittelklasse (vgl. Koppetsch 2013) sind für einige Akteure wirkmächtige Modelle für sozioökonomisches Verhalten und lebensweltliche Interpretationen. Mitte und Mittelmaß werden von ihnen positiv gedeutet und in Relation zu anderen Akteuren ausgehandelt – mit Abgrenzungen nach unten gegen ein zu geringes Einkommen oder eine zu schlechte Stellung sowie mit positiven Begrenzungen nach oben im Bereich der Arbeit, die sich gegen übermäßige Karriereorientierungen oder gegen eine Priorisierung von Einkommen im Verhältnis zum Sozialleben richten (vgl. Groth 2019e).

---

<sup>8</sup> Vgl. Groth 2019a für einen Überblick. Das Projekt beruht insbesondere auf qualitativen Interviews mit Akteuren sowie auf Diskursanalysen und teilnehmender Beobachtung in unterschiedlichen Praxisfeldern, in denen sich positive Bezüge auf Mitte oder Mittelmaß konstatieren lassen.

Die Vorstellung einer guten »Work-Life-Balance« kann in diesem Sinne verknüpft sein mit positiven Bezügen auf eine relationale Mitte, die nach oben wie nach unten abgegrenzt wird (Groth 2019a). In hierzu geführten qualitativen Interviews zeigt sich, dass das Anstreben von Teilzeit, Home-office, Sabbaticals oder generell der Reduktion von Arbeitszeit sowie die Stärkung von Freizeit und frei gestaltbaren Arbeitsmodalitäten auch mit Bezug auf »Work-Life-Balance« begründet wird. Als freiwillige Begrenzung ermögliche der Verzicht – so meine InterviewpartnerInnen – auf mehr Einkommen und größere Karrierechancen ein erfüllteres Leben und weniger beruflichen Druck. Das Motiv, durch eine Reduzierung von Arbeitszeit und damit geringere Chancen auf Beförderungen oder Gehaltserhöhungen an Lebensqualität zu gewinnen, ist ein zentraler Bestandteil von Argumentationen, in denen die Ablehnung einer starken Karriereorientierung plausibilisiert wird. Die Verringerung des Arbeitspensums anstelle einer Gehaltserhöhung verstehen Arbeitnehmende dabei etwa als Möglichkeit, mehr Zeit für Aktivitäten der Nicht-Arbeit zur Verfügung zu haben. Zur gesellschaftlichen (und auch zur finanziellen) Mitte zu gehören, wird von ihnen hier als Ermöglichung solch positiver Elemente, aber zur gleichen Zeit als gefährdet gerahmt: Angesichts eines prinzipiellen Konkurrenzdrucks auf dem Arbeitsmarkt mit prekären Arbeitsbedingungen und damit verbundenen Ängsten vor dem gesellschaftlichen oder ökonomischen Abstieg wird die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitmodelle als voraussetzungsvoll gesehen. Die berufliche Position muss eine Aushandlung von mehr Freizeit überhaupt erst zulassen, also etwa Teilzeitvereinbarungen, Sabbaticals oder andere »Work-Life-Balance«-Maßnahmen ermöglichen. Orientierungen an der Mitte erfordern entsprechendes ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital.

Die als positiv dargestellten und von Akteuren als freiwillig verstandenen Orientierungen an Mitte und Mittelmaß müssen in Relation zu unterschiedlichen Arten der externen Begrenzung gesehen werden. Diese können etwa im beruflichen Konkurrenzkampf, in prinzipiell begrenzten Aufstiegschancen oder in hohen Anforderungen an Karrieresprünge und bessere Positionen liegen. Auch hier ist entsprechend von einem wechselseitigen Beeinflussungsverhältnis von Ermöglichung und Begrenzung auszugehen, wie es für die Entgrenzungsdebatte konstatiert worden ist: Prozesse der Entgrenzung können etwa über eine höhere Flexibilität eine bessere Vereinbarkeit von individuellen Arbeits- und Nicht-Arbeitsbereichen schaffen, begrenzen über

einen erweiterten zeitlichen, räumlichen und sozialen Zugriff auf Arbeitskraft jedoch zur gleichen Zeit individuelle Kontrollmöglichkeiten. Der Verzicht auf bessere Anstellungen, der mit Orientierungen an der Mitte einhergehen kann, kann analog dazu zwar positiv über Konzepte wie »Work-Life-Balance« oder Arbeitszufriedenheit plausibilisiert werden. Er ist jedoch jeweils im Kontext von Eigenschaften des Arbeitsmarktes zu betrachten, in dem Aufstiegschancen eröffnet werden, die aber zur gleichen Zeit mit Einschränkungen, hohen Anforderungen und auch mit Risiken verbunden sind.

Positive Bezüge auf und Orientierungen an der Mitte sind begleitet von unterschiedlichen Rationalisierungsformen, die Begründungen für damit einhergehenden Verzicht oder Beschränkungen bieten. In Interviews aus dem diesem Beitrag zugrundeliegenden Projekt werden eine Reihe solcher Begründungen deutlich. So wird die Mitte zum Beispiel – insbesondere aufgrund der voraussetzungsvollen Erhaltung und Erreichung – an sich als positiver Bezugspunkt aufgefasst. Zudem wird das Anstreben einer besseren »Work-Life-Balance« aus individueller Sicht auch mit dem Wunsch nach mehr Zeit für Aktivitäten der Nicht-Arbeit, eine Priorisierung von Familie und Freizeit im Vergleich zur Karriere und damit auch eine veränderte Normorientierung plausibilisiert. Aber auch ein höherer Leistungsdruck, weniger Aufstiegschancen oder das ökonomische Kriterium, dass mehr geleistete Arbeit aufgrund steuerlicher Richtlinien nicht gleichzusetzen ist mit mehr Verdienst, sind Faktoren, die bei solchen Bezügen eine Rolle spielen. Dieses Zusammenkommen von solchen verschiedenen »Rechtfertigungsprinzipien« (Boltanski/Chiapello 2003) zur Plausibilisierung von Orientierungen an der Mitte führt zu der Frage, wie sich diese unterschiedlichen Elemente zueinander verhalten. Für die Entgrenzungsdebatte ist hierzu angemerkt worden:

»Sinngebungen wie »Meine Erwerbsarbeit ist mein Leben« seien aber nicht *die* Folge einer eigenständigen Entscheidung der Subjekte, sondern eine nachträgliche Begründung der stattfindenden Entgrenzung (Möller 2000: 221) von Arbeit und Leben.« (Schönberger 2003: 148, Hervorhebung im Original)

Individuelle Bemühungen um eine »Work-Life-Balance« über Achtsamkeitskurse, Teilzeitvereinbarungen und andere Maßnahmen sind ähnlich kontingent. Sie können als individuelle (und selbstgewählte) Entscheidungen gerahmt, müssen aber in Beziehung gesetzt werden zu externen Faktoren der Begrenzung. So ist für die »Work-Life-Balance« gezeigt worden, dass etwa Homeoffice-Vereinbarungen zwar zu einer Wahrnehmung von erhöhter in-

dividueller Kontrolle über den Einfluss der Arbeit auf das Privatleben führen können, nicht aber unbedingt auch zu mehr freier Zeit (Tausig/Fenwick 2001; vgl. zu diesem Aspekt auch Groth 2015: 63–66). Offen ist hier zudem, ob die individuelle Entscheidung oder institutionelle und kulturelle Restriktionen (Gregory/Milner 2009) den größeren Einfluss auf die Wahl von Teilzeitvereinbarungen haben. Im Kontext von Entwicklungen der Entgrenzung oder Flexibilisierung von Arbeit lassen sich Versprechen von größeren Freiheiten und Gestaltungsspielräumen konstatieren, die jedoch ebenso in verstärkter Selbstdisziplinierung oder der Ausweitung beruflichen Drucks in private Sphären resultieren können. Auch Orientierungen an der Mitte müssen als ein solches Wechselspiel zwischen Ermöglichung und Begrenzung (Groth 2019a) verstanden werden, bei dem positive Bezugnahmen und externe Faktoren sich gegenseitig beeinflussen und unklar bleibt, welches Element dabei maßgeblich ist.

Orientierungen an der Mitte stellen somit auch einen Umgang mit Anforderungen der Entgrenzung und Flexibilisierung dar, bei dem ein Mithalten als positiv interpretiert wird und ein Verzicht oder eine Reduktion von Arbeitszeit als individuelle Entscheidung erscheint. Einschränkungen und Begrenzungen werden bei Orientierungen an der Mitte und auch bei »Work-Life-Balance«-Ansätzen als positiv und freiwillig gesehen und mit einem Zugewinn an Zeit für Freunde und Familie, an »Selbstverwirklichung« und »Freiräumen« begründet. Vor dem Hintergrund von Diskussionen um Postfordismus (Götz 2015), unternehmerisches Selbst (Bröckling 2007), Kreativitätsdispositiv (Reckwitz 2012) und kognitiven Kapitalismus (Sutter/Flor 2017) ist allerdings zu fragen, wie solche subjektiv geäußerten Handlungs- und Normorientierungen als Thematisierung des Verhältnisses von Arbeit und Freizeit sich zu externen Faktoren verhalten. Entgrenzung, Subjektivierung, ein Zuwachs an Anforderungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind Einflussfaktoren, die bei einer Analyse mitberücksichtigt werden müssen. Der positive Bezug auf Konzepte wie »Work-Life-Balance« wie auch Orientierungen an der Mitte können dabei als Mediatoren für Entgrenzungsprozesse und andere Anforderungen von Arbeitsverhältnissen verstanden werden – »Work-Life-Balance« im Sinne eines Selbst- und Fremdmanagements des Verhältnisses zwischen unterschiedlichen Sphären von Arbeit und Nicht-Arbeit; Orientierungen an der Mitte als Umgang mit gestiegenen Anforderungen und als Erreichen und Erhaltung eines anspruchsvollen Zustandes der Zugehörigkeit zu einer Mitte. Versteht man beide nur als individuelle Deutungen und subjektive Aushandlungen des Verhältnisses



von Arbeit und Freizeit, dann versperrt dies den notwendigen Blick auf Arbeitsprozesse und negative Entwicklungen. Die Diskussionen um Autonomiepotenzial und Heteronomiegefahr im Zusammenhang der Entgrenzungsdebatte zeigen dies deutlich auf und regen dazu an, die narrative Konstruktion positiver Bezugnahmen auf aktuelle Phänomene diesbezüglich zu hinterfragen.

## Literatur

- Alvaredo, Facundo u.a. (Hg.): World Inequality Report 2018. München 2018.  
<https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-deutsch.pdf>.
- Bartels, Charlotte: Income Inequality in Germany. In: Alvaredo, Facundo u.a. (Hg.): World Inequality Report 2018. München 2018: 101–105.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz 2003.
- Braun, Hans: Helmut Schelskys Konzept der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« und die Bundesrepublik der 50er Jahre. In: Archiv für Sozialgeschichte 29 (1989): 199–223.
- Bröckling, Ulrich: Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M. 2007.
- Bude, Heinz: Gesellschaft der Angst. Hamburg 2014a.
- Bude, Heinz: Das Unbehagen in der bürgerlichen Mitte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 64/49 (2014b): 44–48.
- Burzan, Nicole: Gefühlte Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 64/49 (2014): 17–23.
- Calmbach, Marc u.a.: Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Wiesbaden 2016.  
<https://www.springer.com/gp/book/9783658125325>
- Dahrendorf, Ralf: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart 1957.
- Dierig, Carsten: Die Erosion der Mittelschicht. In: Welt Online, 9. November 2017.  
<http://welt.de/finanzen/article170469954/> (12.11.2019).
- Ehrenberg, Alain: Das erschöpfte Selbst. Depression und Gesellschaft in der Gegenwart. Frankfurt a.M. 2008.
- Gassmann, Michael: Die Erosion der Mittelschicht ist näher denn je. In: Welt Online, 17. Juli 2018. <https://www.welt.de/wirtschaft/article179447974/Bain-Studie-Das-naechste-Jahrzehnt-wird-eine-Dekade-der-Extreme.html> (12.11.2019).
- Glomb, Theresa M. u.a.: Mindfulness at Work. In: Research in Personnel and Human Resources Management 30 (2011): 115–157.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter: Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zur Einleitung. In: Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.): Entgrenzung von Arbeit

- und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München 2003: 11–33.
- Götz, Irene: Fordismus und Postfordismus als Leitvokabeln gesellschaftlichen Wandels. Zur Begriffsbildung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Arbeitsforschung. In: Götz, Irene u.a. (Hg.): Europäische Ethnologie in München. Ein kulturwissenschaftlicher Reader. Münster 2015: 25–52.
- Götz, Irene (Hg.): Kein Ruhestand: Wie Frauen mit Altersarmut umgehen. München 2019.
- Götz, Irene/Lemberger, Barbara (Hg.): Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen. Frankfurt a.M. 2009.
- Grabka, Markus M./Frick, Joachim R.: Schrumpfende Mittelschicht: Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen? In: DIW Wochenbericht 75/10 (2008): 101–108.
- Gregory, Abigail/Milner, Susan: Editorial: Work–Life Balance: A Matter of Choice? In: *Gender, Work & Organization* 16/1 (2009): 1–13.
- Groth, Stefan: Quantified Cyclists and Stratified Motives: Explorations into Age-Group Road Cycling as Cultural Performance. In: *Ethnologia Europaea* 44/1 (2014): 38–56.
- Groth, Stefan: Situierete Knappheit: Kooperative und normative Dimensionen des Umgangs mit begrenzten Ressourcen. In: Tauschek, Markus/Grewe, Maria (Hg.): Knappheit, Mangel, Überfluss: Kulturwissenschaftliche Positionen zum Umgang mit begrenzten Ressourcen. Frankfurt a.M. 2015: 57–80.
- Groth, Stefan: Zwischen Ermöglichung und Begrenzung: Zur subjektiven Plausibilisierung des Mittelmaßes als normative Orientierung. In: Braun, Karl u.a. (Hg.): Wirtschaften. Kulturwissenschaftliche Perspektiven. Marburg 2019a: 479–487.
- Groth, Stefan: Wettbewerb ums Mittelmaß? Kompetitive Orientierungen im Breitensportlichen Rennradfahren. In: Bürkert, Karin u.a. (Hg.): Wettbewerb und Konkurrenz. Kultur- und sozialwissenschaftliche Perspektiven, Münster 2019b: 199–219.
- Groth, Stefan: Of Good Averages and Happy Mediums: Orientations towards an Average in Urban Housing. In: Moser, Johannes/Egger, Simone (Hg.): The Vulnerable Middle Class Strategies of Housing in Prospering Cities. München 2019c: 29–48.
- Groth, Stefan: Vergleiche als antizipierende und relationale Praxis. In: *Zeitschrift für Volkskunde* 155/2 (2019d): 235–259.
- Groth, Stefan: Optimierung bis zur Mitte. Selbstoptimierung als Konstellation und relationale Subjektivierung. In: *Österreichische Zeitschrift für Volkskunde* 122/2 (2019e): 27–54.
- Groth, Stefan/Müske, Johannes: Arbeit 4.0? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel. In: *AugenBlick. Konstanzer Hefte zur Medienwissenschaft* 73 (2019): 11–20.

- Habermas, Jürgen: Soziologische Notizen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. In: Funke, Gerhard (Hg.): *Konkrete Vernunft: Festschrift für Erich Rothacker*. Bonn 1958, 219–231.
- Haverkamp, Lutz: Erosion der Mittelschicht? Zwei Studien, viel Verwirrung. *Der Tagesspiegel*, 14. Dezember 2012. <https://tagesspiegel.de/politik/erosion-der-mittelschicht-zwei-studien-viel-verwirrung/7518834.html>.
- Herlyn, Gerrit u.a. (Hg.): *Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen*. München 2009.
- Janssen, Math u.a.: Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Employees' Mental Health: A Systematic Review. In: *PLOS ONE* 13/1 (2018): 1–37.
- Kleemann, Frank u.a.: Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Modaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München 2003: 57–114.
- Koppetsch, Cornelia: *Die Wiederkehr der Konformität. Streifzüge durch die gefährdete Mitte*. Frankfurt a.M. 2013.
- Koppetsch, Cornelia: Die Wiederkehr der Konformität? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 64/49 (2014): 37–43.
- Lessenich, Stephan: *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld 2008.
- Marg, Stine: *Mitte in Deutschland: Zur Vermessung eines politischen Ortes*. Bielefeld 2014.
- Mau, Steffen: *Lebenschancen: Wohin driftet die Mittelschicht?* Berlin 2012.
- Mayer-Ahuja, Nicole: *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen »Normalarbeitsverhältnis« zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin 2003.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München 2003a.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter: Zur Einführung. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München 2003b: 15–24.
- Möller, Carola: Die neue Dominante der Wertschöpfungskette. In: *Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften* 42/235 (2000): 215–226.
- Müller, Bernhard: *Erosion der gesellschaftlichen Mitte: Mythen über die Mittelschicht, Zerklüftung der Lohnarbeit, Prekarisierung & Armut, Abstiegsängste*. Hamburg 2013.
- Münkler, Herfried: Die Entstehung des Mitte-Paradigmas in Politik und Gesellschaft. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 64/49 (2014): 49–54.
- Nachtwey, Oliver: *Die Abstiegsgesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*. Berlin 2016.
- Neckel, Sighard u.a. (Hg.): *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspectives on a Modern Affliction*. Basingstoke 2017.
- Niehues, Judith: Die Mittelschicht – stabiler als gedacht? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 64/49 (2014): 10–17.
- Nullmeier, Frank: Politische Theorie des Komparativs: Soziale Vergleiche und gerechte Gesellschaft. In: *Mittelweg* 36 25/2 (2016): 56–73.

- OECD: Under Pressure: The Squeezed Middle Class. Paris 2019.
- Oechsle, Mechthild: Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden 2009: 227–236.
- Piketty, Thomas: Das Kapital im 21. Jahrhundert. München 2014.
- Plessner, Helmuth: Soziologie des Sports. Stellung und Bedeutung des Sports in der modernen Gesellschaft. In: Deutsche Universitätszeitung (DUZ). Mitteilungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft 7/22 (1952): 9–11.
- Reckwitz, Andreas: Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung. Frankfurt a.M. 2012.
- Röcke, Anja: (Selbst)Optimierung. Eine soziologische Bestandsaufnahme. In: Berliner Journal für Soziologie 27/2 (2017): 319–335.
- Schelsky, Helmut: Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart. Darstellung und Deutung einer empirisch-soziologischen Tatbestandsaufnahme. Dortmund 1953.
- Schobert, Deniz B.: Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In: Esslinger, Adelheid Susanne/Schobert, Deniz B. (Hg.): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Wiesbaden 2007: 19–33.
- Schönberger, Klaus: Arbeit und Freizeit – Integration oder Entgrenzung? Wandel der Erwerbsarbeit: Überlegungen für eine subjektorientierte Empirische Kulturwissenschaft / Europäische Ethnologie. In: Moser, Johannes/Hess, Sabine (Hg.): Kultur der Arbeit – Kultur der neuen Ökonomie. Kulturwissenschaftliche Beiträge zu neoliberalen Arbeits- und Lebenswelten. Graz 2003: 141–166.
- Seifert, Manfred (Hg.): Die mentale Seite der Ökonomie: Gefühl und Empathie im Arbeitsleben. Dresden 2004.
- Seifert, Manfred u.a. (Hg.): Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt a.M. 2007.
- Smith, Sarah A.: Mindfulness-Based Stress Reduction: An Intervention to Enhance the Effectiveness of Nurses' Coping with Work-Related Stress. In: International Journal of Nursing Knowledge 25/2 (2014): 119–130.
- Sutter, Ove: Erzählte Prekarität. Autobiografische Verhandlungen von Arbeit und Leben im Postfordismus. Frankfurt a.M. 2013.
- Sutter, Ove/Flor, Valeska (Hg.): Ästhetisierung der Arbeit. Empirische Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus. Münster 2017.
- Tausig, Mark/Fenwick, Rudy: Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. In: Journal of Family and Economic Issues 22/2 (2001): 101–119.
- Vedder, Günther/Haunschild, Axel: Work-Life-Balance und Entgrenzungstendenzen bei IT-Angestellten. In: Kaiser, Stephan u.a. (Hg.): Freelancer als Forschungsgegenstand und Praxisphänomen. Betriebswirtschaftliche und psychologische Perspektiven. Heidelberg 2012: 113–132.

- Voss, G. Günter: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31/3 (1998): 473–487.
- Wagner, Gert G.: Die Inflation der Mittelschicht. Süddeutsche Zeitung, 12. Dezember 2012. [https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw\\_01.c.413388.de/ggw\\_inflation\\_mittelschicht\\_sz\\_20121219.pdf](https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.413388.de/ggw_inflation_mittelschicht_sz_20121219.pdf).
- Wagner, Greta: Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist des Kapitalismus. In: Ethik und Gesellschaft 2 (2015): 1–18.
- Warren, Tracey: Working Part-Time: Achieving a Successful ‘Work-Life’ Balance? In: The British Journal of Sociology 55/1 (2004): 99–122.
- Winters, Georg: Mittelschicht erodiert. RP Online, 10. November 2017. [https://rp-online.de/politik/mittelschicht-erodiert\\_aid-2079740](https://rp-online.de/politik/mittelschicht-erodiert_aid-2079740)