

# Vom Umgang mit Verletzlichkeiten

Überlegungen zum Kampf um Gesundheit in der neoliberalen Arbeitswelt

SPW

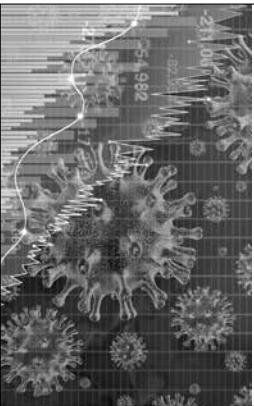
Heft 239  
Autoren: v.von Hien et al.

Corona-Kapitalismus?

„Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert...“

Die Geschichte der modernen Industriearbeit ist nicht nur im ökonomischen Sinne eine Geschichte von Ausbeutung, sondern auch im sozialen Sinne eine Geschichte extremer körperlicher und seelischer Belastungen, eine Geschichte von Leid, Krankheit und fröhlem Tod (Hien 2018). Hochindustrialisierung, Fordismus und Postfordismus haben eine gewaltige Schattenseite, deren Thematizierung nicht immer auf offene Ohren stösst; selbst bei Betroffenen werden gerne die schönen Seiten erinnert, bei Werftarbeitern zum Beispiel sind dies die grossen und beeindruckenden Schiffe, die sie gebaut haben. Der Produzentenstolz verdrängt das eher bedrückende Thema des Arbeitsleides, so zum Beispiel den frühen Tod durch Asbest vieler Kollegen (Hien u.a. 2002; 2007).

Eduard Heimann, ein sozialethisch denkender Ökonom, veröffentlichte 1929 sein Buch *Soziale Theorie des Kapitalismus*. Dort wird, wie es noch bis 1933 üblich war, der Arbeiterschutz – auch begrifflich noch nicht eingedampt – auf «Arbeitsschutz» – als eine der sozialpolitischen Hauptaufgaben begriffen. Heimann benennt das Problem in einem klaren Satz: «Der Markt ist kurz-sichtig und zum Raubbau geneigt; deswegen muss man marktfremde Mittel gegen den Raubbau anwenden.» (ebd., 219) Heimann hoffte auf eine «Sozialisierung von unten», zweifelte aber an der schöpferischen Kraft des Proletariats. Gleichwohl stand der ArbeiterInnenschutz in den ersten Jahrzehnten der modernen ArbeiterInnenbewegung ganz im Vordergrund, so zum Beispiel in den grossen Bergarbeiterstreiks 1889, 1905 und 1913 und in den grossen Streiks der Textilarbeiterinnen 1893, 1903, 1911 und 1912. Der Kapitalseite musste Gesundheitsschutz mühsam Stück für Stück abgerungen werden. Die Gewerkschaftsbürokratie, die vor dem Hin-



[www.spw.de](http://www.spw.de)

tergrund der «Dialektik der partiellen Errungenschaften» (Ernest Mandel) immer stärker ihre Eigeninteressen zu verteidigen begann, versuchte zusehends, zwischen den gegensätzlichen Interessen zu vermitteln. Sie orientierte dabei auf staatliche Regulierung und Rechtssetzung, nicht aber auf die Mobilisierung der Arbeitenden selbst. Die sozialdemokratischen Partei- und Gewerkschaftsführungen setzten auf ein gesellschaftliches Konzept der Sozialpartnerschaft – sichtbar schon vor dem Ersten Weltkrieg, explizit betrieben mit der Bürgfriedenspolitik und fortgesetzt mit der Mittbestimmungspolitik nach dem Zweiten Weltkrieg.

## Neoliberalisierung der Arbeitsverhältnisse – agile Arbeit

Im Rahmen eines Projekts zu chronischen Krankheiten im Arbeitsleben, an dem der Autor beteiligt war, wurde unter anderem die Arbeitskultur des IT-Sektors untersucht (Hien/Funk 2019). Aus den qualitativen Interviews liessen sich folgende Kernsätze herauskristallisieren: «Die IT kennt ja nur aufwärts», «Alles ist schick und toll hier» und «Die Arbeit übt einen Sog auf mich aus». Bei sehr unterschiedlichen betrieblichen Bedingungen – grosse Auftragserwartungen mit Absturzgefahr, kleine aber sichere Nischen-Dienstleistungen oder Eingliederung in ein globales Unternehmen mit unklarer Orientierung – gibt es ein allgemein gültiges Kennzeichen: Allen Fällen gemeinsam ist die hohe Arbeitsintensität, ebenso wie die extensive zeitliche Vereinahmung. In einem Folgeprojekt (Hien 2020) berichtet ein Interviewpartner, IT-Fachkraft in einem Nürnberger Unternehmen der Metallbranche, über einen enorm gewachsenen Arbeitsdruck in den letzten Jahren: «Du kriegst ein Projekt auf den Tisch gelegt, sagen wir für sechs Wochen, aber dann kommen mindestens 300 Sachen nebenbei dazu, die du auch noch machen sollst, alles parallel.» Der Konkurrenzdruck unter Kollegen und Kolleginnen sei enorm gewachsen, und es zeichneten sich Konturen eines intergenerativen Konfliktes ab, denn: «Da kommen neue junge Mitarbeiter, frisch von der Uni oder der Hochschule, die sind gut ausgebildet und die springen dauernd auf neue Sachen.» Das sei insbesondere dann fatale, wenn die jungen Kollegen schnell zum Team- oder Projektleiter avancieren. «Es ist wie ein Fluss, der fliesst und fliesst, und du musst sehen, wie du mit der Flut klarkommst. Und du kommst nicht klar, wenn du stehen bleibst. Du kannst es nicht anhalten. Also bei uns jedenfalls ist das so. Ältere und Kranke haben da absolut keine Chance.» Der Befragte scheint überwältigt von der in seinem Umfeld herrschenden spezifischen Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre. Er sieht, obwohl gewerkschaftlich aktiv, kaum Möglich-

keiten, sich dieser Kultur zu entziehen oder gar zu widerersetzen. Hier entsputzt sich die unternehmerische Klage hinsichtlich eines Fachkräftemangels als zweitichtig, wenn nicht sogar als scheinheilig – ist doch die Intention deutlich sichtbar, eher auf junge, flexible und anpassungsfähige MitarbeiterInnen zu setzen und die älteren und gesundheitlich angeschlagenen auf irgend eine Weise «loszuwerden». Selbst das *Handelsblatt* (10. April 2019) spricht von einem «Jugendwahn», dem die IT-Branche nach wie vor verfallen sei. Auch wenn augerechnet, IT-Unternehmen wie zum Beispiel SAP immer wieder «Gesundheitspreise» bekommen, wird schnell klar: Es handelt sich fast ausschliesslich um Massnahmen der Verhaltensprävention. Die Verhältnisse bleiben sakrosankt; es geht alleine um Anpassung und Resilienz – ein breites Betätigungsfeld für psychologische und pädagogische UnternehmensberaterInnen.

Ein gebettet sind diese Arbeitsstrategien in ein Konzept der «agile(n) Arbeit». Dies ist ein Konzept, das auf Teamarbeit, Teamkontrolle und kurzfristige Zeitzyklen setzt. Qualifizierte und tradiert-ganzheitliche Aufgaben werden fließbandgerecht kleingeschickt. Der Marktdruck wird auf die ArbeitlerInnen heruntergebrochen. Alle Verantwortung für die Turbulenzen und Schrecklichkeiten des kapitalistischen Marktes werden auf die arbeitenden Menschen abgewälzt. Kollektivität darf sich nur im Konsens mit den Markterfordernissen entwickeln – eine entfremdete und letztlich absurde Fehlorientierung menschlicher Ressourcen. Die Poren des Arbeitstages – eingedenk der Freude, etwas tun und auch mal etwas lassen zu können, und eingedenk der kleinen Fluchten in einem sozialen Raum – werden ausgesprest wie eine Zitrone. Die britische Ökonomin Phoebe Moore hat in den Niederlanden agiles Arbeiten untersucht und darüber publiziert. Sie konstatiert einen Zwang zu «dauerhafte(n) Hochleistungen», geködert von dem Versprechen, Beschäftigte könnten ihren Arbeitsbereich autonom gestalten. Doch diese Autonomie unterliegt der Logik der Marktkonformität. Und die scheinbar demokratischen Betriebsstrukturen entsprechen der Vision der «marktkonformen Demokratie». «Es kommt zu einer immer stärkeren Verschränkung von Arbeit, Identität und Leben. [...] Dadurch drohen sie [die Arbeitenden] zu agilen Subjekten in einem ewigen Zustand der Entfremdung zu werden» (Moore 2019, 243–253).

Psychische Belastungen führen, wenn unsere Bewältigungsressourcen erschöpft sind, zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen. Es wird davon ausgegangen, dass rund fünfzehn Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung an psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen leiden, wobei viele Erkrankte weiter zur Arbeit gehen und versuchen, ihre Probleme

zu übergehen oder zu verheimlichen. Hinter vielen Burnout-Fällen versteckt sich eine depressive Episode, die bei guter betrieblicher Atmosphäre und einem positiven sozial-emotionalen Umfeld im Arbeitsbereich aufgefangen oder besser bewältigt werden könnte. Doch diese Kontexte werden durch Vereinzelung und Konkurrenzdruck unterminiert. Das Einzelleidern-  
sein führt zur systematischen Überforderung (Fuchs u.a. 2018). Ein kaum zu unterschätzendes Problem stellen die Diskrepanzen dar, die sich zwischen der eigenen berufsethischen Haltung und den vom Arbeitgeber oder «dem Markt» gesetzten Rahmenbedingungen auftun. Wenn einer Altenpflegerin die für ihre emotionale Arbeit notwendige Zeit fehlt und sie nur die mechanischen Abläufe bewerkstelligen kann, entwickeln sich innerlich hoch belastende emotionale Dissonanzen (Hien 2009).

### **Das Konzept «Gute Arbeit» – eine positive Alternative?**

Das Konzept «Gute Arbeit» setzt einige Grundaxiome voraus, die zu explizieren für unseren thematischen Zusammenhang hilfreich ist: (a) Arbeit – im Kapitalismus: Lohnarbeit – ist für den Menschen der entscheidende Faktor seiner Identitätsbildung, gleichsam eine anthropologische Kernkonstante; (b) sinnvolle, persönlichkeitsfördernde und gesunderhaltende Arbeit ist im Kapitalismus grundsätzlich möglich; (c) Mechanisierung und Digitalisierung schaffen tendenziell schwere Arbeit ab; (d) Interessengegensätze lassen sich über Mitbestimmung ausgleichen, das heißt «Arbeitgeber» lassen sich durch gute Argumente überzeugen. Um es vorweg offen zu sagen: Diese Grundannahmen sind mehr oder weniger illusorisch, und das wissen im Grunde auch die beteiligten wissenschaftlichen, politischen, administrativen und gewerkschaftlichen AkteurInnen. Und selbst dann, wenn sich Menschen mit Arbeit, auch mit «schlechter Arbeit» – also dem Gegenteil von «guter Arbeit»: unqualifizierter und unbefriedigender Arbeit – zu identifizieren scheinen, erzählt ihr Körper – ihr körperliches und seelisches Leid – eine andere Geschichte. Jedes dritte erwerbstätige Individuum quält sich mit einer, oftmals mit mehreren chronischen und schmerhaften Erkrankungen, bei den über 50-Jährigen ist es jedes zweite. Der Körper spricht wahr, der Mund spricht oft unwahr: Und weil aus der leiblichen Existenz niemand wirklich entfliehen kann, staut sich bei vielen Betroffenen eine Wut auf, die sich mit der Zeit eine Projektionsfläche für die Aggressionen sucht, die – weil die Möglichkeit des kollektiven Widerstandes gegen die herrschenden Arbeits- und Lebensbedingungen so stark verschüttet sind – ihr Objekt, das heißt die verursachenden Bedingungen ihrer Not, weit verfehlen.

Der sozialpsychologischen Forschung ist seit langem das Problem der Überidentifikation bekannt (Dreitzel 1968). Überidentifikation bedeutet auch Überanpassung und Überverausgabung – ein Zug, der in die Gefahrenzone des Ausbrennens fährt; kombiniert mit der Idealisierung der eigenen Arbeit und dem Streben nach Perfektionismus kann dies ein Schnellzug ins Aus werden. Die Dynamik, mit der ein Subjekt in die Überanpassung gerät, kann als Verlust der Rollendifferenz interpretiert werden. Sie führt, so Dreitzel, auf Dauer zu einer «marionettenhaften Existenz» und letztlich zu einer Depersonalisation, das heißt einem totalen Wahrnehmungs- und Emotionsverlust sich selbst und anderen gegenüber; konkret: zu einem Zusammenbruch der Persönlichkeit. Das Bedürfnis nach Anerkennung erzeugt einen Sog der verkennenden Anerkennung (Bedorf 2000), die sich – mit den Worten Erich Fromms – in einem Pseudoselbst verfangen kann (Fromm 1990 [1941]). Die übersteigerte Rede von «gute(r) Arbeit» nährt Idealisierung und Überidentifikation. Deutlich sichtbar ist dies bei Gesundheits- und SozialarbeiterInnen: Sie werden zu einer extremen Gratwanderung gezwungen, ihre Arbeitsqualität trotz schlechter Rahmenbedingungen hochzuhalten – was sie in hochgradig paradoxe und widersprüchliche Situationen bringt. Auch in anderen Arbeitsbereichen mehren sich berufsethische Konflikte. Die Rede von «gute(r) Arbeit» mutiert, solange Arbeitsorganisation und Personalbemessung zur Ägidie der unternehmerischen Freiheit gehören, zur puren Ideologie. Es ist bestürzend zu sehen, wie gewerkschaftliche ProtagonistInnen der «guten Arbeit» grosse Hoffnungen in das Konzept der Agilität setzen und sich diesen Verirrungen anbiedern – siehe das neue Gute-Arbeit-Jahrbuch (Schröder/Urbau 2019, 155f.). Selbstüberforderung und Präsentismus, das heißt Anwesenheit trotz Krankheit, Angst und Konkurrenzdruck untereinander, unterschwellige negative Bewertungen und Exklusionstendenzen – all das verbrennt die Erde, auf der «normale» Menschen in ihrer ganzen Streubreite leben können. Das sind Menschen mit ihren Schwächen, ihren Krankheiten, ihrer Langsamkeit, vielleicht ihrer mangelnden Teamfähigkeit, das heißt ihnen nicht agilen Eigenheiten. Die neoliberalen Arbeitsverhältnisse fordern aber eine Anpassung an Agilität, selbst dann, wenn sich Menschen damit völlig überfordern und krank werden.

Die Verführung, durch die Subjektivierung der Arbeit eine Chance zur «Selbstverwirklichung» zu gewinnen, widerspiegelt sich in vielen standardisierten Befragungen. Die Anerkennung, die man /frau zu bekommen glaubt, treibt, insofern sie eine verkennende Anerkennung ist, Menschen in ein psychisches Abseits. Sie kennen sich nach einiger Zeit oft selbst nicht mehr. Die Frage nach Sinn und Identität ist hinsichtlich des Blickwinkels verstellt und

verursacht eine Verzerrung des Fremd- und Selbstbildes. Beeinflusst durch die Arbeitswissenschaft der ehemaligen DDR, hat sich in der Nach-Wende-Arbeitswissenschaft im Konzept der menschengerechten Arbeitsgestaltung die Kategorie der «Persönlichkeitsförderlichkeit» eingebürgert (Bokranz/Landau 1991, 9). Vielleicht wäre es besser gewesen, bei der alten Begrifflichkeit von Zumutbarkeit und Zufriedenheit zu bleiben. Gefühlslagen, deren inhärente Paradoxien und Umdeutungsdynamiken schon lange bekannt sind (Neuberger 1985, 179 f), «Es gibt Identität», doch gebe es sie nur – so formuliert Bedford (2010, 87), angelehnt an Judith Butler – «als instabile Momentaufnahme», als höchst widersprüchliche psychische Konstellation zwischen der «besitzergreifenden Geste des Anerkennungs-Diskurses», die stets auch eine «Verleistung» bewirke, und dem Versuch, «anders» sein zu können. Dieses Anderssein ist das Nicht-Identische im Menschen, in dem sich bewusste und unbewusste leiblich-seelische Selnsüchte, Hoffnungen und Potenziale verbergen. Die tatsächlich gelebten Identitäten können, so gesehen, als verdichtete Rollenfestlegungen verstanden werden, hinter denen oft genug handfeste Zumutungen stehen.

### **Corona-Pandemie und der betriebliche Gesundheitsschutz**

Als Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler wurde und wird der Autor derzeit stark auf der Ebene der Beratungstätigkeit nachgefragt. Die Corona-Krise ist gleichsam ein Lackmustest für die Frage nach der Gesundheit im Betrieb. Aus meinen bislang fragmentarisch vorliegenden Betriebseinsichten lässt sich schliessen, dass Information, Aufklärung und Kommunikation überwiegend mangelhaft und ungenügend waren. Die Bilder aus Italien führten uns den Ernst der Lage vor Augen. Und nicht nur in Italien, sondern auch hierzulande haben Managements in unverantwortlicher Weise über Wochen hinweg Produktion und Dienstleistungen weiterfahren lassen. Amazon ist ein weiteres Beispiel hierfür, ebenso die Schlachthöfe. Viele Logistikbetriebe haben komplett weitergearbeitet und tun dies immer noch, der Bausektor ist vielerorts voll aktiv. Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo notgedrungen weitergearbeitet werden muss, haben sich teilweise chaotische Situationen ergeben. Trotz Pandemieprogrammen, die seit 2013 allen Verantwortlichen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, wurden die darin enthaltenen Vorsorgemaßnahmen durchwegs ignoriert. Stattdessen wurde Neoliberalisierung und Ökonomisierung vorangetrieben. Doch auch in den Belegschaften selbst, unter den KollegInnen, entwickeln sich, das zeigen erste kritische Berichte, sehr unterschiedliche Diskussionsare-

nen. Es gab und es gibt KollegInnen, die «das Ganze für total hochgespielt» halten; es gibt andere, die um ihren Arbeitsplatz fürchten und sich heute schon in der Arbeitslosigkeit sehen; und es gibt diejenigen, die eine mehr oder weniger grosse Angst um ihre Gesundheit entwickeln. In manchen Arbeitsbereichen greifen unsolidarische Formen der Ausgrenzung und Stigmatisierung um sich, so vor allem gegenüber Menschen, die infiziert waren und aus der Quarantäne zurückkamen, oder auch Abgrenzungs- und Stigmatisierungstendenzen gegenüber älteren Kollegen und Kolleginnen, die als «Risikopersonen» angesehen werden. In vielen Arbeitsbereichen hingegen entstehen Momente der Solidarität, das heisst Kommunikations- und Kooperationsformen, im Rahmen von gegenseitiger Hilfe und Unterstützung. Diese Alltagssolidarität – dies ist meine These – könnte ein Ansatzpunkt für eine neue Orientierung im betrieblichen Gesundheitsschutz sein.

### **Verletzlichkeit und die Notwendigkeit einer Basisbewegung**

Die US-amerikanische Sozialphilosophin Judith Butler (2007, 2018) erinnert uns an eine existentielle Tatsache: Wir sind als Menschen immer gefährdet, verwundbar, vulnerabel, verletzlich. Wir müssen unsere leibliche Existenz annehmen, mit all ihren Schwächen, Verletzlichkeiten und tatsächlichen Verletzungen. Insbesondere Männer werden von alters her und – trotz «neuer Männlichkeit» – immer noch zu «harten Kerls» erzogen. Der Kapitalismus hat unsere Körper zu Maschinen gemacht und hat in unser Denken das Maschinenmodell tief eingeprägt (Tien 2018). Doch unsere lebendige Leiblichkeit, die sich nach Liebe, Geborgenheit und Berührung sehnt, leidet darunter. Um uns vor Verletzungen zu schützen, werden wir hart. Wir bauen einen Panzer um uns herum und geraten – manchmal fast unmerklich – in einen Kriegszustand; jeder gegen jeden (The Welt 1978). Doch Verpanzerungen schützen nicht wirklich, ganz im Gegenteil: Sie sperren leibliche Energien ein und verwandeln diese Energien in Aggressionen, die sich auch gegen uns selbst richten. Die Militarisierung der eigenen Subjektivität hat sich in der Menschheitsgeschichte als spezifische Eigenschaft des «Männlichseins» eingeschrieben. Was folgt aus alledem? Voraussetzung eines gelebten Gesundheitsschutzes im Betrieb ist daher nicht nur die Einhaltung von Gesetzen und Normen, sondern auch die Einsicht, dass wir alle verletzbliche Wesen sind, das heisst dass Mitgefühl, Rücksichtnahme, Hilfestellung, Verantwortung füreinander und im Alltag gelebte Solidarität auf längere Sicht überlebensnotwendig für uns alle sind. Wir können uns vor Gefährdungen, Zurichtungen und Drangsalierungen nur schützen, wenn wir zunächst ein-

mal unsere grundsätzliche Verletzlichkeit anerkennen. Dann können sich unsere Angst und unsere Wut zu einer kollektiven Kraft verwandeln; dann braucht sich die Wut kein Ersatzobjekt zu suchen. Es geht um eine Bewegung, die sich der Würde der leibseelischen Existenz, der Menschen als Gemeinschaftswesen und als Teil der Natur erinnert. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann in diesem Sinne systemsprengend sein, und als solchen sollten wir ihn aufgreifen.

Wie kann sich nun der einzelne Arbeiter, die einzelne Arbeiterin, der oder die Angestellte in dieser Situation und unter diesen Rahmenbedingungen verhalten? Da stehen wir gewerkschafts- oder arbeitspolitisch am Anfang einer neuen Selbstfindungsphase. Wie bei jedem gewerkschaftlichen oder syndikalistischen Beginn sind gegenseitiger Austausch, gegenseitiges Erzählen, das heisst die kommunikative Öffnung elementar, verbunden mit dem Versuch, sich selbst und die Situation ungeschminkt wahrzunehmen. Je mehr man/frau KollegInnen gewinnen kann, die nicht mehr bereit sind, HeldInnen zu spielen, desto eher ergibt sich eine Chance, die Situation zu ändern. Wir müssen uns darüber klar werden, was im Leben wirklich wichtig ist: Erfolg um jeden Preis oder menschliches Wohlbefinden? Wir müssen unseren KollegInnen den Wert der Alltagssolidarität aufzeigen, wir müssen sie ermutigen, in ihrer eigenen betrieblichen Lebenswelt *nicht allein, sondern gemeinschaftlich* Probleme anzugehen. Wir müssen Wege finden, um aus der Vereinzelung herauszukommen und wieder einen Kreis vertrauter Gleichgesinnter aufzubauen. Diese elementaren Prozesse zu umgehen, sei es über Gesundheits- und PsychoberaterInnen, Resilienz-Coacher oder sonstige Auswüchse der Managementtechniken, führt zu nichts – ausser zu noch mehr Anpassung an krankmachende Verhältnisse. Die Alternative ist, eine Bewegung von unten aufzubauen, mit KollegInnen, die zumeist unter den gleichen Problemen leiden. Ziel ist es, sich nicht mehr verbiegen zu lassen und eine Sprache des Widerstandes zu finden, kontextualisiert auf den betrieblichen Alltag. Es gilt, sich zu erinnern an die italienische Arbeiteremargin, die in den Arbeitskämpfen 1969 entstand und in den 1970er-Jahren Belastungen und Krankheiten aus einer Perspektive «von unten» thematisierte (Wintersberger 1988). Diese Bewegung generierte Ideen, die in der aktuellen Entwicklung der Arbeitsverhältnisse wieder Bedeutung gewinnen könnten: «Die Gesundheit darf nicht delegiert werden! Die Gesundheit in die eigenen Hände nehmen!» Es gilt auch, an betriebliche Gesundheits-Basisgruppen zu denken, in denen sich Arbeitende treffen, sich austauschen und Massnahmen entwickeln, um den Gesundheitsschutz zu verbessern. Es gilt, eigenes Handeln am Arbeitsplatz mit Forderungen und Aktionen zu

verbinden, die die Veränderung von Strukturen zum Ziel haben. Überbetriebliche gewerkschaftliche und wissenschaftliche AkteurInnen hätten dann die Aufgabe, diese betriebliche Gesundheits-Basisarbeit zu unterstützen und zu fördern, nicht im Sinne einer Stellvertreterpolitik, sondern im Sinne eines Miteinander, das die Handlungskompetenz der Arbeitenden stärkt. So gesehen, könnte sich die von Heimann postulierte schöpferische Kraft entwickeln, die in der Lage wäre, die Klasse der Arbeitenden aus der Opferrolle heraus- und zum autonomen Handeln und Gestalten hinzuführen.

## Literatur

- Bedorf, Thomas, 2010: Werkennende Anerkennung. Frankfurt a.M.
- Bokranz, Rainer / Landau, Kurt, 1991: Einführung in die Arbeitswissenschaft. Stuttgart
- Butler, Judith, 2007: Zur Kritik der ethischen Gewalt. Frankfurt a.M.
- Butler, Judith, 2018: Anmerkungen zu einer performativen Theorie der Versammlung. Frankfurt a. M.
- Dreitzel, Hans-Peter, 1968: Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Stuttgart
- Fromm, Erich, 1990 [1941]: Die Furcht vor der Freiheit. München
- Fuchs, Thomas u.a., 2018: Das überforderte Subjekt. Frankfurt a. M.
- Heimann, Eduard 1980 [1929]: Soziale Theorie des Kapitalismus. Frankfurt a. M.
- Hien, Wolfgang u. a., 2002: Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan. Hamburg
- Hien, Wolfgang u. a., 2007: Ein neuer Anfang wärs am Ende nicht. Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden? Hamburg
- Hien, Wolfgang, 2009: Pflegen bis 67? Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte. Frankfurt a. M.
- Hien, Wolfgang, 2018: Die Arbeit des Körpers von der Hochindustrialisierung bis zur neoliberalen Gegenwart. Wien
- Hien, Wolfgang / Funk, Gundrun, 2019: Chronisch krank im Klein- und Mittelbetrieb. Working Paper Nr.124 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
- Hien, Wolfgang, 2020: IT-Arbeit und Gesundheit/Krankheit – laufendes Eigenprojekt.
- Moore, Phoebe, 2019: Agiles Arbeiten und Messung des Affektiven. In: Butollo, Florian / Nuss, Sabine (Hg.): Marx und die Roboter. Berlin, 227–255
- Neuberger, Oswald, 1985: Arbeit, Gestaltung, Motivation, Zufriedenheit. Stuttgart
- Schröder, Lothar / Urban, Hans-Jürgen (Hg.), 2019: Gute Arbeit – Transformation der Arbeit. Frankfurt a. M.
- Theweleit, Klaus, 1978: Männerphantasien, Band 2. Frankfurt a. M.
- Wintersberger, Helmut, 1988: Arbeitermedizin in Italien. Berlin
- Zwingmann, Bruno, 1998: Das Arbeitsschutzzgesetz – Grundlage des modernen Arbeitsschutzes. In: Elsner, G. (Hg.); Leitfaden Arbeitsmedizin. Hamburg, 21–35