

Möglichkeiten von Widerständigkeits- und sozialen Aufbrüchen im Blick.

Gerd Möll (Dortmund)

Andreas Boes, Katrin Trinks : „Theoretisch bin ich frei“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Edition Sigma, Berlin 2006, 337 Seiten, ISBN 3-89404-998-7, 21,90 €

Das Buch der AutorInnen *Andreas Boes* und *Katrin Trinks*, beide Mitarbeiter am ISF München, versteht sich als Nachfolgeuntersuchung eines 2002 von Andreas Boes und Andrea Baukowitz veröffentlichten Bandes zu den Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie (aufgelegt ebenfalls bei der Edition Sigma). Das neue Werk ist in zweierlei Hinsicht als wichtige Erweiterung der Vorgängerstudie zu sehen. Zum einen eröffnet die Abfolge der Untersuchungen eine historische Perspektive der Analyse der Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie. Bezog sich die erste Untersuchung auf die Branchenentwicklungen in der Boomphase der New Economy, so analysiert die zweite Studie den Wandel der Arbeitsbeziehungen unter den Auspizien der Krise, die die Branche seitdem in scharfer Form erfasst hat. Zum anderen werden von den Autoren die Akzente des Forschungsgegenstandes verschoben. Während in der ersten Studie die Frage der Entstehung institutioneller Strukturen der Arbeitsbeziehungen im Zentrum des Interesses stand, wird in der Folgeuntersuchung das Augenmerk auf das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten gelegt. Dazu entwickeln die Autoren einen Begriff des Interessenhandelns, der objektive Interessenlagen und subjektive Konstitutions- und Lernprozesse der Beschäftigten zu verbinden sucht.

Die Ergebnisse der Studie sind von großer Bedeutung sowohl für die – seit dem Einbruch der Krise etwas ins Stocken geratene – Diskussion über die New Economy als auch für die Einschätzung der Entwicklungspfade des Systems der Arbeitsbeziehungen in der Branche und darüber hinaus. Die Autoren konstatieren nicht weniger als eine „Zeitenwende“, die sich mit der Krise in der Branche niedergeschlagen habe. Der Begriff der Zeitenwende bezieht sich zunächst auf die Entwicklung der Unternehmensstrategien, die sich traditionell durch eine Verbindung von Wachstumsorientierung und marktorientierten Steuerungsmodellen auszeichneten. Unter dem Eindruck des Kriseneinbruchs haben viele Unternehmen die Wachstumsorientierung

aufgegeben; Kostensenkung und Renditesteigerung stehen nunmehr im Vordergrund. Damit aber haben sie zugleich die Grundlagen der bis dahin in vielen Unternehmen vorherrschenden und von zahlreichen Beobachtern als vorbildlich gepriesenen Sozialordnung aufgekündigt, die sich durch eine „kommunitaristische“ Kultur auszeichnete, in der sich überdurchschnittliche Gehälter und Beschäftigungssicherheit mit einer hohen Autonomie und einer ausgeprägten Beitragsorientierung der Beschäftigten verband.

Die Erfahrung des Verlustes an Primärmacht durch Beschäftigungsunsicherheit und die Verstärkung von Marktzwängen hat bei vielen Beschäftigten, so die Kernthese von Boes und Trinks, einen Lernprozess ausgelöst, der in einen grundlegenden Wandel der Interessenorientierungen mündet. In einer nach Beschäftigtengruppen (Administration, Entwicklung und Beratung) und Zeit- und Leistungsregimes differenzierten Analyse – deren einziger kleiner Schönheitsfehler darin besteht, dass die Zahl der Beschäftigteninterviews durchaus etwas höher hätte ausfallen dürfen als die 39 ausgewerteten – arbeiten die Autoren heraus, dass das vormals so stabile Interessenmuster der Beitragsorientierung auch und gerade unter den hoch qualifizierten Beschäftigtengruppen erodiert und zunehmend einer Arbeitnehmerorientierung Platz macht, die im Spannungsfeld von Kapital und Arbeit verortet ist. Deshalb wird von den Beschäftigten auch zunehmend die Einrichtung von Betriebsräten begrüßt. Dieser Befund scheint auf den ersten Blick für die Gewerkschaften sehr beruhigend, ist es aber dennoch nicht. Denn die Beschäftigten bewahren sich einen individualistischen Anspruch auf Selbstverwirklichung und Partizipation, der mit traditionellen Konzepten kollektiver Interessenvertretung kaum einzufangen ist. Viel Lernstoff also für interessierte Wissenschaftler und Praktiker.

Thomas Haipeter (Gelsenkirchen)

Wirtschaftspsychologie. Themenheft Salutogenese in der Arbeit (Gastherausgeber: Theo Wehner/Peter Richter), 8. Jahrgang, Heft 2/3, 108 Seiten, ISSN 1615-7729, 12,50 €

Das aktuelle Heft der Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie* befasst sich mit einem Thema, welches in der Forschung zu Arbeit und Gesundheit in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen hat, nämlich der Salutogenese in der Arbeit. Das Heft ist Ivars Udris gewidmet, der an dieser Entwicklung

einen wichtigen Anteil hatte und der im Oktober dieses Jahres seinen Abschied als Professor an der ETH Zürich gefeiert hat.

Die Auseinandersetzung mit der Förderung von Gesundheit (und nicht nur der Vermeidung von gesundheitlicher Beeinträchtigung) ist in der arbeitswissenschaftlichen Forschung nicht völlig neu. So ist bereits in der Kerndefinition der Arbeitswissenschaft von 1987 festgehalten, dass Arbeitsgestaltung auf persönlichkeitsförderliche Arbeit zielen sollte. Dennoch, hierauf weisen *Theo Wehner* und *Peter Richter* im Editorial des Themenheftes hin, standen und stehen negative Folgen der Arbeit für die Gesundheit im Vordergrund der Forschung: Beispielsweise zeigt eine Recherche von Publikationen aus dem Jahr 1987 ein Verhältnis von negativen zu positiven Gesundheitskonsequenzen von 14 : 1. Dass es inzwischen jedoch zunehmend auch Arbeiten zu Merkmalen positiver Gesundheit gibt, das zeigt das Themenheft eindrücklich.

Den Auftakt macht ein Artikel von *Ivars Udris* selbst, in dem zunächst das Konzept der Salutogenese sowie die Gesundheitstheorie von *Antonovsky* skizziert werden. Ausgehend hiervon wird ein Einblick in die umfangreiche Forschung zum Thema Salutogenese in der Arbeit geboten, welche an der ETH Zürich unter der Leitung von *Ivars Udris* entstanden ist. Hierzu gehören theoretische Überlegungen zu Gesundheit und Ressourcen ebenso wie die Entwicklung des Fragebogens *Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse* (SALSA) sowie zahlreiche empirische Untersuchungen zu Arbeit und Gesundheit. Der Text schliesst mit der Aufforderung, Salutogenese und Arbeitsgestaltung in Zukunft noch stärker zu integrieren.

Mit dem Fragebogen SALSA befasst sich auch der Artikel von *Richter, Nebel* und *Wolf*. Vorgestellt werden eine Reihe von Erhebungen zur Güte des Verfahrens. Es wird gefolgert, dass das Instrument für ökonomische Routineuntersuchungen, wie sie von Betrieben vielfach gewünscht werden, eine sehr gut geeignete Basis darstellt. Ein weiteres Instrument, welches in Erhebungen zu Salutogenese in der Arbeit zum Einsatz kommen kann, stellen *Schaarschmidt, Kieschke* und *Fischer* vor. Dabei handelt es sich um den Fragebogen *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster* (AVEM). Während SALSA sich auf die aus der Perspektive der Beschäftigten eingeschätzten Merkmale der Arbeit bezieht, legt AVEM den Schwerpunkt auf das berufliche Bewältigungsverhalten der Individuen.

Ein zentrales Element des salutogenetischen Ansatzes ist die Betonung der Ressourcen. Doch was macht Ressourcen genau aus und wie lassen sie sich von anderen Konzepten abgrenzen? *Ducki* und

*Kalytta* gehen diesen Fragen nach und formulieren einen Vorschlag zur Abgrenzung von Ressourcen und Potenzialen auf der Grundlage handlungstheoretischer Überlegungen. Auch *Schallberger* beschäftigt sich mit theoretischen Überlegungen zur Förderung von Gesundheit. *Lewins* Bild der zwei Gesichter der Arbeit (Arbeit als mögliche Quelle positiver und negativer Erfahrungen) wird ergänzt um eine weitere Dimension, die der Aktivierung. Eine empirische Studie wird die zentrale Bedeutung der positiven Aktivierung (sich energiegeladener, tatkräftig fühlen) in der Arbeit für das habituelle Wohlbefinden aufgezeigt. Dementsprechend wird für eine stärkere Berücksichtigung der positiven Aktivierung in der Forschung argumentiert.

Ansätze zur Förderung von Gesundheit in der Arbeit sind Gegenstand mehrerer Beiträge. *Rigotti* und *Mohr* berichten Ergebnisse aus einem EU-Projekt, in dem mehr als 600 Beschäftigte zu Vertrauen befragt wurden. Sie folgern, dass Vertrauen in die Organisation die Funktion eines Katalysators für das Entstehen salutogener Prozesse hat. *Harald Reuter* macht anhand eines Modellprojekts zur Einführung neuer Arbeitszeitmodelle auf die Bedeutung von Partizipation und Empowerment aufmerksam und stellt empirische Daten zum Erleben dieser Prozesse durch die Beschäftigten vor. *Sabine Sonntag* setzt sich mit dem Konstrukt Arbeitsengagement auseinander. Sie gibt einen Überblick über den Stand der Forschung und macht auf die Relevanz von Merkmalen der Arbeit als Prädiktoren von Arbeitsengagement aufmerksam. Dies sind vor allem Kontrolle bei der Arbeit, Klarheit der Arbeitsanforderungen sowie die erlebte psychologische Sicherheit. Arbeitsengagement steht zudem mit Merkmalen positiver Gesundheit in Zusammenhang. Auch Wertschätzung in der Arbeit spielt für die Gesundheit der Beschäftigten eine Rolle. Hierauf machen *Semmer, Jacobshagen* und *Meier* aufmerksam. Anhand mehrerer Studien zeigen sie auf, dass mangelnde Wertschätzung nicht nur mit einem erhöhten Risiko für psychosomatische Beschwerden einhergeht, sondern auch, dass Wertschätzung positiv mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt.

Die Studie von *Metz, Rothe* und *Pitack* schliesslich legt nahe, dass es Annäherungen an den gesundheitsförderlichen Traumjob bereits gibt – und zwar an der Universität. Eine Erhebung bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden ergab, dass diese in ihrer Arbeit über hohe Anforderungen und Ressourcen verfügen, wenngleich Belastungen etwa durch Zeitdruck und überlange Arbeitszeiten ebenfalls vorhanden sind.

Einen Überblick über bereits praktizierte Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsma-

nagement in Schweizer Dienstleistungsunternehmen bietet der Artikel von *Bauer* und *Schmid*. Aus Sicht der Personalverantwortlichen wird bei einem grossen Teil der Betriebe bereits ein gesundheitsförderliches Personalmanagement praktiziert. *Bauer* und *Schmid* empfehlen, für die weitere Entwicklung von Salutogenese in der Arbeit auf solchen bereits vorhandenen Ressourcen gezielt aufzubauen.

Sollen Unternehmen für Gesundheitsförderung gewonnen werden, so ist die Frage der Effektivität entsprechender Maßnahmen von grosser Bedeutung. Hiermit setzt sich der Artikel von *Bamberg* auseinander. Es wird argumentiert, dass die jeweils eingesetzten Untersuchungsdesigns und Methoden mit der Gefahr verbunden sind, die Effekte von Gesundheitsförderung entweder systematisch zu überschätzen (Fallstudien) oder zu unterschätzen (Prä-Post-Studien). Ausgehend hiervon werden Empfehlungen für die Durchführung und Dokumentation solcher Studien vorgestellt.

Den Abschluss des Themenheftes bildet der Beitrag von *Eberhard Ulich*. Dieser verknüpft den Überblick über zentrale Forschungsthemen von *Ivars Udris* mit einem persönlichen Rückblick auf den gemeinsam gegangenen Weg von der Technischen Universität Berlin über die Deutsche Sporthochschule in Köln bis zur ETH Zürich. Nach 30 Jahren, so resümiert *Eberhard Ulich*, sei er nun gewissermaßen in die Fußstapfen von *Ivars Udris* getreten und beschäftige sich nun intensiver mit betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Das Themenheft bietet insgesamt einen gelungenen Überblick zu aktuellen Forschungsthemen im Bereich Salutogenese in der Arbeit. Es macht deutlich, dass die Arbeiten Antonovskys vielfach bereits in die arbeitspsychologische Forschung eingeflossen sind. Sie zeigen aber auch Forschungsbedarf auf: etwa wenn es darum geht, theoretische Konzepte klarer zu definieren oder Belege zu liefern, was betriebliche Gesundheitsförderung leisten kann und zwar hinsichtlich der Prävention von Krankheit und der Förderung positiver Gesundheit.

*Kerstin Rieder (Olten)*

Bénédicte Zimmermann: *Arbeitslosigkeit in Deutschland. Zur Entstehung einer sozialen Kategorie*. Campus Verlag, Frankfurt am Main und New York 2006. 317 Seiten, ISBN 3-59337-892-2, 29,90 €

Wer das Buch von *Bénédicte Zimmermann* zur Hand nimmt, dem stellt sich rasch die Frage: Warum ist

ein solches Buch nicht schon längst erschienen? Was sind die Gründe dafür, dass wir über die historische, soziale und rechtliche Genese der Kategorie „Arbeitslosigkeit“ so wenig wissen? Warum gibt es keine systematische Archäologie der Alltagsformeln moderner Gesellschaften? Arbeitslosigkeit hat sich in verschiedener Hinsicht zu einer solchen Formel bzw. Chiffre der Moderne entwickelt. Die Angst vor Arbeitslosigkeit ist omnipräsent, die Medien beleuchten mehr oder weniger ressentimentgeladen das Problem des Arbeitsplatzverlustes und die politische Dauerklage, dass es keinen größeren sozialen Skandal als die Arbeitslosigkeit gebe, hat mittlerweile ernervende Qualität. Es ist mithin nicht so, dass das Thema der Arbeitslosigkeit heute beschwiegen würde. Im Gegenteil: Arbeitslosigkeit hat sich heute zum wirksamen politischen Instrument und zu einer argumentativen Allzweckwaffe entwickelt. Die Opposition kann mit Hilfe der Arbeitslosenquote die Regierung anklagen, die Arbeitgeberverbände dürfen dank anhaltend hoher Arbeitslosigkeit die schrecklichen, unzumutbaren Bedingungen für unternehmerisches Handeln bejammern, und den Gewerkschaften öffnet die Arbeitslosigkeit die Möglichkeit, ihr Credo der Erwerbsarbeit zu singen. Kurzum, die Diskussionen um Ursache und Wirkung der Arbeitslosigkeit fügen sich perfekt in das Grundrauschen der medialen und politischen Selbstbespiegelung des Sozialen ein.

Auffällig ist, dass die Frage von *Zimmermann* in all diesen Debatten ungestellt bleibt: Von was sprechen wir eigentlich, wenn wir mit dem Begriff der Arbeitslosigkeit hantieren? Wie kam es zur sozialen Entstehung sowie zur politischen und rechtlichen Konstruktion der Kategorie der Arbeitslosigkeit? Das ist bedauerlich, denn die Frage hilft eine neue Perspektive auf das Problem der „Erwerbsarbeit“, mit dem sich alle modernen Gesellschaften konfrontiert sehen, zu eröffnen. *Zimmermann* geht die Frage nach der historischen Genese der „Arbeitslosigkeit“ als „Entwicklung einer neuen Kategorie des öffentlichen Handelns“ (11) an. „Im Zentrum der Untersuchung steht also ein zweifacher Konstitutionsprozess: der eines sozialen Problems und seines Lösungsraums. Das Projekt einer Sozialgeschichte der Nicht-Arbeit und ihrer Fassung in Kategorien geht hier einher mit einer politischen Geschichte des Sozialen, wobei sich die Arbeitslosigkeit am Schnittpunkt einer Sozialgeschichte der Arbeit und einer Sozio-Geschichte des Politischen befindet.“ (15).

Für die erfolgreiche Konstitution eines sozialen Problems und seiner möglichen Lösungen sind zunächst Definitionsarbeiten notwendig. Hierzu zählt die Bestimmung des politischen Schlüssel-