

Promotionsvorhaben: Prävention und Gesundheitsförderung in Klein- und Kleinstunternehmen

Problemhintergrund ist die Frage, wie gesundheitsförderliches und präventives Handeln in Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) initiiert und verstetigt werden kann. Vor diesem Problemhintergrund möchte ich mich im Rahmen meines Promotionsvorhabens exemplarisch mit der Anwendung und Implementation des Selbst-Check-Verfahrens für Klein- und Kleinstunternehmen (KKU) im Baustoffhandel, in der KFZ-Instandhaltung und im Metallbaugewerbe auseinandersetzen.

Das Selbst-Check-Verfahren wird inzwischen von mehreren Berufsgenossenschaften angeboten und richtet sich jeweils an eine Gruppe von Klein- und Kleinstunternehmern einer Branche, in deren Unternehmen jeweils nicht mehr als 10 Mitarbeiter (Kleinstunternehmen) bzw. nicht mehr als 50 Mitarbeiter (Kleinunternehmen) beschäftigt sind. Das Selbst-Check-Verfahren soll den Klein- und Kleinstunternehmern helfen, den Gesundheitsstatus ihrer Beschäftigten und die Gesundheitsförderlichkeit der Arbeit systematisch zu analysieren und zu beurteilen und letztlich geeignete Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. Die hierfür erforderlichen Daten gewinnt der Kleinunternehmer über eine kurze, schriftliche und standardisierte Mitarbeiterbefragung. Bei der Bewertung der Befragungsergebnisse soll dem Kleinunternehmer ein Benchmark helfen, der einen Vergleich der eigenen Ergebnisse mit den Ergebnissen anderer KKU derselben Branche erlaubt. Auf Basis der bewerteten Ergebnisse sollen Veränderungsmaßnahmen geplant und durchgeführt werden. Alle Schritte sollen vom Unternehmer eigenständig organisiert und durchgeführt werden können. Dabei soll ihm ein beiliegendes Manual helfen.

Kern des Promotionsvorhabens ist eine Fallstudienuntersuchung (Klein- und Kleinstunternehmer, die den Selbst-Check angewendet oder nicht angewendet haben) mit dem Ziel, induktiv aus den empirischen Fallbeispielen heraus theoretische Annahmen dazu zu generieren,

- (1) welche Prozesse und Effekte in den Augen des Unternehmers durch die Selbst-Check-Anwendung induziert werden können.
- (2) welche Motivlagen des Unternehmers zur Anwendung oder Nicht-Anwendung des Selbst-Checks im Kleinbetrieb führen können.
- (3) welche Handlungsbedingungen des Unternehmers sich hemmend oder fördernd auf die erfolgreiche Anwendung des Selbst-Checks auswirken können.

Diese am Beispiel des Selbst-Check-Verfahrens erarbeiteten Ergebnisse sollen dazu dienlich sein,

- (1) besondere Charakteristika kleinbetrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung im Allgemeinen und die damit verbundenen besonderen Anforderungen an deren Instrumente, Strukturen und Prozesse besser spezifizieren zu können.
- (2) systemadäquate Zugangswege und Anknüpfungspunkte für eine erfolgreiche Initiierung und Verstetigung präventiven und gesundheitsförderlichen Handelns in KKU besser spezifizieren zu können.

Der erhoffte Wissenszugewinn kann in der Ergänzung des diesbezüglichen Stands der Forschung und Praxis um relevante Annahmen, oder aber auch in der Erhärtung oder Infrage-Stellung bereits propagierter Annahmen bestehen.

Untersuchungsdesign und Methoden

- Untersuchungsansatz: Fallstudienuntersuchung

- Datenerhebung: offene, leitfadenstrukturierte Interviews mit Klein- und Kleinstunternehmern
- Datenauswertung: qualitative Inhaltsanalyse

Rahmendaten

- **Umsetzungsstand:** 14 Interviews mit Klein- und Kleinstunternehmern aus dem Baustoffhandel, der KFZ-Instandhaltung, dem Metallbau und der Feinwerktechnik abgeschlossen. Derzeit Datenauswertung. Ggf. weitere Interviews.
- **Vorausichtl. Fertigstellung:** im dritten Quartal 2009
- **Ansiedlung:** Promotionsstudiengang 2006 an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld.
- **Betreuer:** **Prof. Dr. Peter-Ernst Schnabel** (Erstgutachter, Universität Bielefeld, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, AG 4) und durch **Prof. Dr. Rolf Rosenbrock** (Zweitgutachter, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsgruppe Public Health).

Name und Anschrift: Dipl.-Soz. David Beck

Dorotheastraße 26

10318 Berlin

Tel: 030 282 98 16

Mobil: 0163 282 98 16

Kontakt: david.beck@uni-bielefeld.de

Dissertationsvorhaben: Soziale Lage und politische Interessenvertretung von prekär Beschäftigten in Europa

In Europa arbeiten wieder mehr Menschen. Doch zu welchen Teilen ist die derzeitige „Entspannung“ auf den europäischen Arbeitsmärkten der Schaffung einer Vielzahl von flexiblen, atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verdanken.

Zwar bedeutet atypisch nicht gleich prekär, dennoch verursachen neue atypische Arbeitsformen (in Deutschland z.B. Mini-, Midi-, Ein-Euro-Jobber, Ich-AG's, Generation Praktikum, Solo-Selbständige) nicht selten prekäre Lebenslagen, die durch unzureichende monetäre Absicherung, mangelhafte bis fehlende Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme sowie den Verlust von längerfristigen, an die Kontinuität der Erwerbsbiographie gebundenen Perspektiven gekennzeichnet sind. Die Zahl der prekär Beschäftigten wird je nach zugrunde gelegter Definition z.B. in Deutschland im Jahr 2005 auf etwa 15 Prozent der Erwerbsbevölkerung geschätzt, ihre Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeiten gelten jedoch als gering.

Wird die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen von den Betroffenen als „neue soziale Realität“ in Kauf genommen oder treten im Zuge dieser Entwicklung alte und neue kollektive Handlungs- und Organisationsformen hervor?

Vor dem Hintergrund dieser Frage beabsichtige ich zu untersuchen, wie hoch die Mobilisierungs- und Durchsetzungschancen von prekär Beschäftigten sind. Diese Aspekte sind nach dem derzeitigen Stand der soziologischen Bewegungsforschung an gewisse Voraussetzungen geknüpft, die in meiner Dissertation schrittweise überprüft werden.

Trotz der Unwahrscheinlichkeit kollektiven Handelns prekärer Gruppen beobachten wir in den vergangenen Jahren überall in Europa Proteste gegen gesellschaftliche Prekarisierungstendenzen. Die soziale Frage scheint in den europäischen Kapitalismen wieder mobilisierungsfähig zu sein (vgl. Brinkmann et al. 2006), was folglich die Frage aufwirft, wer, wogegen, wie protestiert und wer nicht.

Medienberichte und erste Studien zeigen, dass hinter den Protesten diverse Mobilisierungsträger stehen, wie Gewerkschaften und Arbeitsinitiativen, die die Interessen von Prekarisierten auf unterschiedliche Weise vertreten. Neben diese eher traditionellen Repräsentationsinstanzen treten neuerdings soziale Bewegungsnetzwerke wie das Euromayday-Netzwerk, das sich durch neue Organisationsstrukturen, Aktionsformen und politische Forderungen bewusst von Gewerkschaften und Linksparteien abgrenzt.

Das Dissertationsprojekt soll einen Einblick in diese vielfältige Welt der Interessenvertretung von prekär Beschäftigten liefern und hierbei wichtige Fragen beantworten: Welche Protestträger und –formen erweisen sich im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen als mobilisierungs- und durchsetzungsfähiger? Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich in der politischen Interessenvertretung von Prekarisierten in den europäischen Ländern feststellen? Kann „Prekarisierung“ die Klammer einer neuen sozialen Bewegung in Europa sein? Die zentralen Hypothesen zur Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit von Prekarisierten leiten sich aus Theorien sozialer Bewegungen sowie theoretischen Ansätzen zu kollektivem Handeln, schwachen Interessen, sozialen Netzwerken und sozialer Exklusion ab. Die empirische Überprüfung dieser Hypothesen beruht auf Fallstudien zu Deutschland, Frankreich, Italien, Schweden und Großbritannien, in die europäische Umfragedaten, nationale Arbeitsmarktstatistiken sowie Daten zu politischen Systemen, sozialen Sicherungssystemen und Systemen der Arbeitsbeziehungen mit einfließen. Darüber hinaus basiert die Studie auf qualitativen und quantitativen Inhaltsanalysen von Zeitungsartikeln, Internetseiten und

Stellungnahmen von Bewegungsorganisationen und -netzwerken, die durch Interviews mit Bewegungsaktivisten ergänzt werden. Schließlich ist als weitere Methode zur Datengewinnung die teilnehmende Beobachtung von bewegungsrelevanten Veranstaltungen geplant.

Durchführung: Dipl.-Soz. Claudia Göbel, Lehrstuhl für Makrosoziologie, Universität Mannheim

Kontakt: cgoebel@sowi.uni-mannheim.de

Dissertationsprojekt: Entgelt und Anerkennung

Das Entgeltrahmenabkommen (ERA-TV) in der Metall- und Elektroindustrie ist eines der tarifpolitischen Großprojekte der letzten Jahre. Erklärtes Ziel des ERA ist die Abschaffung der beiden Statusgruppen Arbeiter und Angestellte, die Beseitigung der Ungleichbehandlungen in der Bewertung von Arbeit und Leistung zwischen und innerhalb dieser Statusgruppen und eine Neujustierung der Wertigkeit von Arbeit. Damit wird die soziale Hierarchie des Betriebes explizit thematisiert und neu ausgerichtet. Dass es hierbei zu Konflikten zwischen den Tarifparteien, den Betriebsparteien und auch den Beschäftigten kommt, verwundert nicht. Schließlich sind Entgeltfragen Machtfragen, auch wenn Verteilungskämpfe soweit wie möglich ausgeklammert und „nur“ die Verteilung „innerhalb der Klasse“ zur Disposition stehen sollte. Faktisch haben sich jedoch Verteilungskämpfe zwischen Kapital und Arbeit und zwischen den abhängig Beschäftigten überlagert, was teilweise zu einem konflikthaften Verlauf der ERA-Einführung geführt hat. Dies mag sicherlich auch daran liegen, dass Fragen der Wertschätzung, der Berufsidentität und des innerbetrieblichen Status' ein Potential enthalten, das enorme Sprengkraft besitzt. Waren diese Themen schon immer implizit in Fragestellungen der Industriesoziologie eingeschlossen, so wurden sie in den letzten Jahren verstärkt unter dem Begriff der Anerkennung debattiert. Der Diskurs war geprägt von der Frage, in welchem Verhältnis die Interessendimension sozialer Konflikte und die Anerkennungsdimension stehen bzw. stehen sollten. Anknüpfend an diese Debatte will das Projekt am Beispiel des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie einen theoretischen und empirischen Beitrag zur Klärung der Frage liefern, inwieweit eine duale bzw. prozessuale Perspektive des Verhältnisses von Interesse und Anerkennung zu einer angemessenen Interpretation der sozialen Dynamik bei der (Neu-)Konstitution der betrieblichen Sozialordnung im Zuge der ERA-Einführung führt.

Untersucht wird die Umsetzung des ERA in einem Großunternehmen. Der Fokus liegt auf dem betrieblichen Verhandlungs- und Umsetzungsprozess und dessen Wirkungen auf die sozialen Beziehungen im Unternehmen. Dabei werden die Entwicklungen auf der Ebene der Institutionen (Mitbestimmung, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen) genauso analysiert wie das Verhältnis zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat. Schließlich soll es auch um die Wahrnehmung und Reaktion der Beschäftigten auf den Umstrukturierungsprozess und somit um die individuelle Anerkennung (Wertschätzung, berufliche Identität, Statusdifferenzierung Arbeiter/Angestellte) gehen.

Geplant ist der Einsatz verschiedener Methoden:

- Dokumentenanalyse (betriebsinterne Daten, Protokolle, Unternehmenskommunikation)
- teilnehmende Beobachtung an betriebsinternen Veranstaltungen
- leitfadengestützte, teilstrukturierte Interviews mit relevanten betrieblichen Akteuren (Unternehmensleitung, Betriebsräte, Führungskräfte) und unternehmensexternen Experten
- Gruppeninterviews mit Beschäftigten und/oder eine Beschäftigtenbefragung mittels Fragebogen

Durchführung: Sabine Zimmer, M.A., Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen
Kontakt: sabine.zimmer@ifsoz.uni-tuebingen.de