

Hauß, Friedrich

**Book Part**

## Thematisierung von Belastungen im betrieblichen Arbeitsschutz

**Provided in Cooperation with:**  
WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Hauß, Friedrich (1982) : Thematisierung von Belastungen im betrieblichen Arbeitsschutz, In: Friedrich Hauß (Ed.): Arbeitsmedizin und präventive Gesundheitspolitik, ISBN 3-593-33162-4, Campus, Frankfurt/M. ; New York, NY, pp. 81-96

This Version is available at:  
<http://hdl.handle.net/10419/122711>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

## **Thematisierung von Belastungen im betrieblichen Arbeitsschutz**

Der Ausbau des Gesundheitswesens in der BRD und die nahezu gleiche Versorgungsqualität mit medizinischen Leistungen für fast jeden Einwohner konnte nicht zu einer Umkehr der Entwicklung der modernen chronischen Volkskrankheiten führen. Ihr Anteil an der Gesamtmortalität stieg von 1951 = 14,4% auf 1976 = 32% (Schäfer 1976).

Diese Tatsache ist in die gesundheitspolitische Diskussion aufgenommen worden:

- Angesichts der Besonderheiten der modernen chronischen Volkskrankheiten und der Tatsache ihrer Unheilbarkeit mit den Mitteln der kurativ orientierten Medizin werden die Leistungsfähigkeit medizinischer und pflegerischer Institutionen zunehmend problematisiert und Konzepte ihrer Neustrukturierung erarbeitet.
- Abweichend von der Tradition des medizinischen Krankheitsverständnisses, werden von verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen die Ursachen der modernen Volkskrankheiten vor allem in der Arbeits- und Lebenswelt erforscht.

Auf diesen letzten Punkt wird sich im folgenden bezogen. Die Ausgangsfragestellung des im Sommer 1980 abgeschlossenen Forschungsprojektes<sup>1</sup> lautet: Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Ursachen moderner chronischer Volkskrankheiten in der Arbeitswelt zu minimieren? Konkreter Gegenstand der Untersuchung war dabei das 1974 in Kraft getretene Arbeitssicherheitsgesetz, welches dem Anspruch nach einen präventiven Beitrag zur Vermeidung und Minimierung krankmachender Faktoren im Betrieb leisten sollte. Damit wurde zum ersten Mal in der BRD der betriebliche Arbeitsschutz - wenigstens der Absicht nach - nicht nur als Regelwerk gegen Arbeitsunfälle und die 54 anerkannten Berufskrankheiten formuliert, sondern als gesundheitspolitisches Instrumentarium zur Verhütung moderner chronischer Volkskrankheiten auf betrieblicher Ebene geplant.

Die betriebliche Praxis des Arbeitsschutzes wurde in der hier vorliegenden Untersuchung unter den drei Themengebieten:

- Thematisierung von Arbeitsbelastungen durch die Beschäftigten,
  - Handeln der Belegschaftsvertreter im betrieblichen Arbeitsschutz,
  - Arbeitsmediziner und Sicherheitsexperten im Betrieb
- analysiert. Nach Abschluß der Untersuchung lassen sich einige Fakten nennen, die sowohl konzeptionell als auch nach empirischer Analyse dem präventiven und gesundheitspolitischen Grundgedanken des ASiG entgegenstehen. Einige dieser Fakten werden im folgenden dargestellt.

Aus diesen Fakten wird dann die besondere Bedeutung der Beschäftigten im Arbeitsschutz entwickelt. Schließlich werden einige Ergebnisse zu dem Problem der Thematisierung von Arbeitsbelastungen durch die Beschäftigten dargestellt und Möglichkeiten diskutiert, wie die Artikulation und Themati-

sierung von Arbeitsbelastungen durch die Beschäftigten als fruchtbarer Bestandteil eines betrieblichen Arbeitsschutzes zu nutzen sind.

## **1. Verengungstendenzen und Verkürzung der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis**

Anders als in den meisten vergleichbaren Ländern läßt sich das Arbeitsschutzsystem in der BRD durch die folgenden zwei Faktoren charakterisieren:

- Es betont besonders stark die Rolle der Fachleute (Professionals im Arbeitsschutz).
- Es ist auf die formale Durchsetzung und Anwendung von Regeln, Gesetzen und Normen orientiert, ohne jedoch wirksame Implementationsinstrumente bereitzuhalten.

Die Dominanz von Experten im betrieblichen Arbeitsschutz führt dazu, daß das klassische naturwissenschaftlich-medizinische Paradigma die Methoden und Arbeitsweisen in der Arbeitsmedizin bestimmt. Das schlägt sich sowohl in der Normensetzung und Verregelung nieder, als auch in der betrieblichen Praxis der Experten selbst. Auf der Ebene der Normensetzung werden z.B. nur solche arbeitsbedingten Erkrankungen als entschädigungspflichtige Berufskrankheiten anerkannt, die den Kriterien der Eindeutigkeit des Zusammenhangs zwischen Ursache am Arbeitsplatz und Wirkung als Krankheit entsprechen. Durch diese naturwissenschaftlich verengte Sichtweise ist nur ein Bruchteil der arbeitsbedingten Erkrankungen als "Berufskrankheit" anerkannt. Selbst die engen Definitionskriterien der Landesversicherungsanstalten für die Gewährung einer EU-BU-Rente gehen weit über die Kriterien der Berufsgenossenschaften hinaus, denn nur etwa 4% der EU-BU-Rentenzugänge sind mit dem Vorliegen einer anerkannten Berufskrankheit begründet.

Auf der Ebene der betrieblichen Praxis wird dadurch die arbeitsmedizinische Handlung im wesentlichen auf Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten orientiert. Wesentliche krankmachende Faktoren, die sich aus der Organisation der Arbeit, aus der Anordnung der Arbeitszeit im Tagesverlauf, aus dem Lohn-Leistungs-System ergeben und als Hauptverursachungsfaktoren für moderne Volkskrankheiten anzusehen sind, bleiben unbeachtet und fallen aus dem Handlungsspektrum des betrieblichen Arbeitsschutzsystems weitgehend heraus (vgl. Rosenbrock in diesem Band). Statt dessen werden von Arbeitsmedizinern überwiegend solche Aufgaben wahrgenommen, die in den Bereich der klassischen kurativen Medizin gehören, oder die Experten werden für personalpolitische und/oder betriebswirtschaftliche Zielsetzungen der Unternehmen instrumentalisiert.

Die fehlende Bereitstellung von Implementationsmöglichkeiten im betrieblichen Arbeitsschutz ergibt sich aus folgenden Faktoren:

Ähnlich wie andere sozialpolitische Maßnahmen auch, ist die Arbeitsschutzgesetzgebung (so wie damit zusammenhängende Normen und Vorschriften) durch den Widerspruch gekennzeichnet, sowohl die Reproduktion des Einzelkapitals als auch die Reproduktionsfähigkeit des einzelnen Beschäftigten sicher-

stellen zu müssen. Bezogen auf den Arbeitsschutz führt dies zu einer Verregelung der technischen Arbeitsmittel und Anlagen (Maschinenschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, technische Richtlinien und Grenzwerte) sowie zu Regelungen, die auf den Schutz der einzelnen Personen vor bestimmten Schädigungen hinauslaufen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz etc.). Nicht verregelt und damit dem Dispositionsspielraum des einzelnen Kapitals überlassen bleiben z.B. die Organisation der Arbeit und das Lohn-Leistungs-Verhältnis. Hier greifen teilweise andere Regelungsebenen (z.B. Tarifverträge) ein, deren Durchsetzungsfähigkeit jedoch unmittelbar an die jeweilige politische Stärke der unterschiedlichen Parteien gebunden ist. Dem Zugriff des Arbeitsschutzsystems sind jedoch damit gerade jene Arbeitsbelastungen entzogen, von denen vermutet wird, daß sie hauptsächlich zur Entstehung von modernen chronischen Volkskrankheiten beitragen können.

## 2. Die Rolle der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz

Die besondere Rolle der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz ergibt sich aus den dargestellten Defiziten der Arbeitsschutzpraxis.

- Die Nichtbeachtung wesentlicher Ursachen von Volkskrankheiten durch die traditionelle Arbeitsmedizin kann durch Wahrnehmung, Artikulation und Thematisierung dieser Belastungen durch die Beschäftigten kompensiert werden. Es hat sich nicht nur im Rahmen der italienischen Arbeitermedizin (vgl. Wintersberger 1978) gezeigt, daß die Beschäftigten durchaus in der Lage sind, aufgrund ihrer Kontextnähe zum Arbeitsgeschehen und ihrer Kontinuität als Lohnarbeiter eine auf die Erfassung von Arbeitsbelastungen gerichtete Kompetenz zu entwickeln. Argumentationen, die sich auf "mangelndes Interesse und Problembewußtsein" bei den Beschäftigten berufen, übersehen zweierlei:
  1. steht jeder einzelne Beschäftigte unter dem permanenten Kalkulationszwang, zwischen Gesundheits- und Lohninteressen abwägen zu müssen,
  2. kann sich die oben angeführte Kompetenz, für die eigenen Gesundheitsinteressen zu sprechen, im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzsystems nicht niederschlagen. Kühn (1982) spricht deswegen von einem "relativen Überschuß von individueller Belastungserfahrung und -betroffenheit im Vergleich zur realisierten Bewältigungskapazität des Arbeitsschutzsystems..." (S.79).
- Das betriebspolitische Kräfteverhältnis gestattet es in der Regel nicht, daß andere als normierte Arbeitsschutzmaßnahmen durchgesetzt werden. Will eine Belegschaft dennoch präventive, auf die Beseitigung der Ursachen moderner Volkskrankheiten gerichtete Maßnahmen durchsetzen, bedarf es der Konfliktfähigkeit der Betroffenen. Dabei wächst, wie die Zahlen zeigen, diese Konfliktfähigkeit, für gesundheitspolitische Ziele einzutreten, in dem Maße, in dem die gesundheitspolitischen Probleme als allgemeine betriebliche Probleme definiert und im Rahmen des betrieblichen Austausch- und Konfliktprozesses gelöst werden.

Es sind also nicht in erster Linie normative, etwa an der Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung orientierte Überlegungen, die dazu führen, den Beschäftigten eine gewichtige Rolle im betrieblichen Arbeitsschutz einzuräu-

men, sondern in erster Linie gesundheitspolitisch funktionale Gründe, die im übrigen nicht nur die Ebene der Verhältnisprävention betreffen, sondern, da sie ein allgemein höheres Bewußtsein von Gesundheit und Krankheit vermitteln, auch dazu beitragen können, verhaltensmodifizierend zu wirken.

So ergibt sich mit der stärkeren Betonung der Rolle der Beschäftigten im Arbeitsschutz möglicherweise auch eine fruchtbare Synthese zwischen den Konzepten der nur auf Verhältnisänderung gerichteten Prävention und einer nur auf Verhalten orientierten Prävention. Eine dritte Variante präventionsstrategischer Überlegungen vereint beide Aspekte zu einer auf Verhältnisänderung gerichteten Verhaltensprävention. Dafür sind die äußeren Bedingungen so zu gestalten, daß sie das Gesundheitsverhalten der Beschäftigten nicht nur in der Vermeidung gesundheitsschädlicher Situationen ausdrücken kann, sondern auf die Änderung der krankmachenden Verhältnisse selbst gerichtet wird.

### 3. Die Thematisierung von Arbeitsproblemen als Voraussetzung für Belegschaftshandeln

Unter Thematisierung wird im folgenden die Äußerung von Arbeitsproblemen als Probleme des Arbeitsschutzes verstanden. Thematisierung in diesem Sinne wird bereits als Teil des belegschaftsgetragenen Arbeitsschutzhandelns gesehen, aber auch als dessen Voraussetzung. Soll die Thematisierung eine wirksame Voraussetzung des Arbeitsschutzhandelns sein, muß sie einige Voraussetzungen erfüllen, die der Handlungsstrukturanalyse von Volpert (1979) entliehen sind: Effiziente Thematisierung muß realistisch sein. Dies schließt vier weitere Dimensionen ein, die als Anforderungen an eine effiziente Thematisierung zu stellen sind: Realistisch ist eine Thematisierung, wenn ihre Problem-erfassung bereits unter dem strategischen Aspekt der

- Bündnisfähigkeit sowie der
- Durchsetzbarkeit von Lösungen verläuft.

Die Bündnisfähigkeit besteht darin, daß möglichst viele, homogen zusammengesetzte Beschäftigte von dem Problem betroffen sind, daß die Lösung möglichst viele Probleme erfaßt, daß die Lösung von Problemen für eine Gruppe keine weiteren Probleme für andere Gruppen schafft und daß Problemlösungen für bestimmte Gruppen nicht die eventuell notwendigen Problemlösungen für andere Gruppen verhindern.

Durchsetzungsfähigkeit ist eine antizipierte Lösung u.a. nur dann, wenn das Kriterium der Bündnisfähigkeit erfüllt ist und wenn die Handlungsspielräume der konfligierenden Parteien transparent sind.

Eine weitere Anforderung kann an den prozessualen Ablauf einer Thematisierung gestellt werden. Der Prozeß sollte stabile und flexible Elemente enthalten, Weichen, Parallelstrukturen und Ausweichziele. In der betrieblichen Praxis kann es sich z.B. herausstellen, daß ein thematisiertes Arbeitsproblem in das betriebliche Arbeitsschutzsystem nicht eingespeist werden kann, jedoch dort die Thematisierung eines anderen, von den Beschäftigten selbst nicht geäußerten Problems freisetzt. In diesem Falle sollte die Möglichkeit bestehen, auch das ursprünglich geäußerte Ziel der Thematisierung zu ändern.

Schließlich ist die Forderung der Organisiertheit an die Thematisierung zu richten, d.h., daß jede Regulierungsebene ihre Funktionen in vollem Umfang wahrnimmt bzw. wahrnehmen kann. Damit die Thematisierung effizient sein kann, sollten z.B. der Vertrauensleutekörper, der Betriebsrat sowie das betriebliche Arbeitsschutzsystem in der ihnen jeweils zukommenden Rolle in den Prozeß integriert und mit speziellen Aufgaben versehen werden.

Diese Anforderungen an eine effiziente Thematisierung sind um so schwerer realisierbar, als der Thematisierung von Arbeitsproblemen eine Reihe von Widersprüchen und Konflikten entgegensteht, die vor Beginn eines Thematisierungsprozesses kalkuliert werden müssen. Hier können u.a. genannt werden:

- Gesellschaftlich akzeptierte und verbreitete Normvorstellungen über Gesundheit und Krankheit bzw. über die Entstehung von Krankheiten. Gewöhnlich implizieren diese Normvorstellungen, daß Krankheit selbst verschuldet ist und im Individuum liegende Gründe hat.
- Dieses Gesundheits-/Krankheitsverständnis trägt auch dazu bei, daß nur solche Arbeitsbelastungen thematisiert werden, für deren Erträglichkeit normierte Werte und damit tendenziell auch Lösungen vorliegen.
- Schließlich können sich die routinierten betrieblichen Konfliktlösungsprozesse als Hindernis für eine effiziente Thematisierung erweisen, indem sie sich undurchlässig für bestimmte Arbeitsschutzforderungen der Beschäftigten zeigen.

Im antizipierten Ausmaß dieser möglichen Konfliktebenen ist ein wichtiger, die Thematisierung limitierender Faktor zu sehen. Wird das Ausmaß dieser Konflikte als zu hoch eingeschätzt, erscheint ihre Thematisierung selbst als Belastung, worauf die Thematisierung unter bestimmten Bedingungen unterbleibt.

Auch wenn ein Arbeitsproblem als Problem des Arbeitsschutzsystems thematisiert wird, kann diese Thematisierung unterschiedliche Formen durchlaufen und in unterschiedliche Richtungen wirken.

Dies soll in der Untersuchung anhand von drei Fragen, die jeweils eine andere Form oder Richtung der Thematisierung indizieren, dargestellt werden.

#### - Kollektive Artikulation

Unter Artikulation verstehen wir die Äußerung eines Arbeitsproblems in bezug auf die Gesundheit, ohne daß sich jedoch feststellen ließe, ob das Arbeitsproblem auch als Arbeitsschutzproblem geäußert wird. Als Indikator für die kollektive Artikulation gilt die positive Beantwortung der Frage: "Wird unter den Kollegen über das Thema 'Arbeit und Gesundheit' gesprochen?" (Antwortmöglichkeiten: Häufig = 45%; selten = 51%; nie = 4%)

#### - Individuelle Thematisierung

Dazu wurden Merkmale erfaßt, aus denen hervorgeht, daß der einzelne Beschäftigte Arbeitsprobleme im Zusammenhang mit der eigenen Gesundheit erkannt hat und sie als Arbeitsschutzproblem thematisiert. Eine unmittelbare Lösungsorientierung der Thematisierung besteht z.B. dann, wenn der Beschäftigte die Frage positiv beantwortet: "Haben Sie schon einmal einen Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und/oder

des Gesundheitsschutzes gemacht?" (Antwortmöglichkeiten: Ja = 59%; nein = 41%).

Wir bezeichnen diese Thematisierung als Veränderungsthematisierung. Im Gegensatz dazu wird es als Vermeidungsthematisierung bezeichnet, wenn der Befragte positiv auf die Frage antwortet: "Würden Sie weniger Lohn in Kauf nehmen, wenn dadurch die Arbeit erleichtert würde?" (Antwortmöglichkeiten: Ja = 37%; nein = 63%).

Beide Fragen unterscheiden sich nicht durch die Intensität der Thematisierung, sondern durch deren angestrebte Wirkungsrichtung. Die veränderungsorientierte Thematisierung setzt an der Veränderung von Arbeitssituationen an, während ein Beschäftigter, der auf Lohn verzichtet, um die Arbeit zu erleichtern, offensichtlich keine Möglichkeiten zur Veränderung der Arbeitssituation sieht und sich deshalb (auch unter der Inkaufnahme von Kosten) der Belastung entziehen will. Unter den hier dargestellten gesundheitspolitischen Aspekten kann Belegschaftshandeln aber nur dann präventiv sein, wenn Bedingungen geschaffen werden, unter denen möglichst wenig Vermeidungsthematisierung entstehen kann und möglichst häufig Veränderungsthematisierung entwickelt wird. Einige dieser Bedingungen werden im folgenden dargestellt und dann auf ihren Einfluß auf die unterschiedlichen Formen der Artikulation und Thematisierung untersucht.

#### **4. Betriebliche Determinanten der Thematisierung**

Als vorwiegend psychologisch zu definierender Prozeß ist die Thematisierung im Betrieb nicht nur eine Funktion ihrer betrieblichen Determinanten. Trotzdem soll in diesem Zusammenhang nur auf diese eingegangen werden. Darüber hinaus wird auch die Darstellung der betrieblichen Determinanten nur auf solche beschränkt, die mit betriebs- und/oder gesundheitspolitischen Maßnahmen beeinflusbar sind. Die dabei abgehandelten Determinanten, Strukturen und Prozesse, von denen ein Einfluß auf die Artikulation und Thematisierung bzw. auf ihre Richtung erwartet wird, sind vor allem in den folgenden Bereichen zu sehen:

##### **4.1 Ausprägung des Handelns der Belegschaftsvertreter im betrieblichen Arbeitsschutz**

Belegschaftsvertreter handeln nicht isoliert von ihrer sonstigen betrieblichen Politik im Arbeitsschutz, so daß der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der allgemeinen politischen Interessenvertretung und den auf Arbeitsschutz bezogenen Aktivitäten der Belegschaftsvertreter hoch signifikant ausgeprägt ist.

Wie die Ergebnisse zeigen (siehe auch Kühn 1982), handeln Belegschaftsvertreter im Arbeitsschutz vor allem auf zwei Ebenen:

- Sie beraten den einzelnen Beschäftigten persönlich und gewähren Hilfeleistungen in Fragen von Arbeit und Gesundheit,
- sie richten ihre Aktivitäten vorwiegend an das Arbeitsschutzsystem oder z.B. an die Aufsichtsbehörde, die jedoch ihrerseits auch nicht auf den einzelnen Beschäftigten, sondern auf das betriebliche Arbeitsschutzsystem einwirkt.



Dabei muß davon ausgegangen werden, daß das Belegschaftshandeln grundsätzlich an die sozialpartnerschaftlichen Konfliktregulierungsformen gebunden ist und deshalb, obwohl es das Ausmaß der Thematisierung fördern kann, nichts über die Richtung der Thematisierung aussagt oder über die Orientierung auf personenbezogene bzw. ursachenbezogene Maßnahmen.

#### **4.2 Die Wirkungsrichtung des professionellen Arbeitsschutzes als Determinante der Thematisierung**

Das professionelle Arbeitsschutzsystem der Betriebe wirkt in der Praxis überwiegend personenorientiert, d.h. es werden solche Maßnahmen bevorzugt, die entweder am Verhalten einzelner Personen ansetzen oder in Schutzmaßnahmen an Personen bestehen. Darüber hinaus wird das professionelle Arbeitsschutzsystem für Maßnahmen der Personalpolitik funktionalisiert (Personalselektion). Damit aber übernimmt das betriebliche professionelle Arbeitsschutzsystem Aufgaben, die im direkten Gegensatz zu den im ASiG formulierten Zielen stehen. Es ist jedoch sinnvoll, auch das professionelle Arbeitsschutzsystem in seine unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Wirkungsrichtungen zu zerlegen, um detailliert den Einfluß der einzelnen Maßnahmen auf die Artikulation und Thematisierung darstellen zu können.

Bei der Wirkungsrichtung des professionellen Arbeitsschutzes unterscheiden wir seine hauptsächlichliche Orientierung auf Personen oder auf die Arbeitssituation selbst. Darüber hinaus definiert das professionelle Arbeitsschutzsystem auch die Verfahrensweisen und Prozesse, nach denen es selbst verfährt, es prägt gewissermaßen seinen eigenen "Stil". Über diesen Hebel wirkt es als Teil der "betrieblichen Sicherheitskultur" auf das Gesundheits- und Arbeitschutzverhalten der Beschäftigten (Giegel, 1980, S. 21).

#### **4.3 Arbeitsbelastungen als Determinanten der Artikulation und Thematisierung**

Arbeitsbelastungen stellen den zentralen Gegenstand des betrieblichen Arbeitsschutzsystems dar und sind gleichzeitig Ausgangspunkt und Gegenstand von Artikulations- und Thematisierungsprozessen.

Angesichts der systematischen Aussparung von psychischen Arbeitsbelastungen durch das professionelle Arbeitsschutzsystem und dessen Konzentration auf Unfallverhütung und einige ergonomisch-physische Belastungen hat es sich für die Untersuchung als sinnvoll erwiesen, Arbeitsbelastungen in folgende Bereiche aufzuteilen und auf die Artikulation und Thematisierung zu beziehen:

- Unfallrisiken;
- ergonomisch-physische Belastungen;
- psycho-physische Belastungen.

Doch nicht nur die unmittelbaren Arbeitsbelastungen sind möglicherweise ausschlaggebend für die unterschiedlichen Formen der Artikulation und Thematisierung. Vor allem der durch die Arbeitssituation vorgegebene Handlungsspielraum und die Handlungskompetenz können zu entscheidenden Va-

riablen für die Artikulation und Thematisierung werden. Die Merkmale für psycho-physische Arbeitsbelastungen, also etwa Akkordarbeit, Schicht- oder Nachtarbeit, taktgebundene oder hektische Arbeit wirken daher doppelt in bezug auf die Artikulation und Thematisierung: Zum einen als unmittelbar körperliche und/oder psychische Belastungen, zum anderen als Begrenzung des Handlungsspielraumes, der unter den genannten Bedingungen objektiv eingeschränkt ist, vor allem in bezug auf Lösungsmöglichkeiten für diese Belastungen.

#### **4.4 Der Kalkulationszwang als Determinante der Artikulation und Thematisierung**

Als Determinanten der Artikulation und Thematisierung hat der Kalkulationszwang insofern eine andere Qualität als die bisher genannten Faktoren, da er sich selbst aus einer Vielzahl von einzelnen Merkmalen aus folgenden Bereichen zusammensetzt:

- Persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Nationalität;
- qualifikatorische Merkmale und Stellung auf dem Arbeitsmarkt, Lohnhöhe;
- Art und Ausmaß der Arbeitsbelastungen bzw. Art und Ausmaß der Lösungsmöglichkeiten, mit denen die Arbeitsbelastungen bewältigt werden können.

Ob jeweils in dem Widerspruch zwischen Lohninteresse und Gesundheitsinteresse, der den Kalkulationszwang konstituiert, die eine oder andere Seite durch den Beschäftigten eingelöst werden kann (mit entsprechend unterschiedlichen Ergebnissen für die Artikulation und Thematisierung), ist in der Regel kein voluntaristischer Akt, sondern ein Produkt aus den vorliegenden Arbeitsbelastungen, der Stellung auf dem Arbeitsmarkt und den gegebenen Lösungsmöglichkeiten.

Es wird im folgenden dargestellt, wie die hier genannten Determinanten in bezug aufeinander und in bezug auf die unterschiedlichen Formen der Artikulation und Thematisierung wirken, so daß daraus Bedingungen für eine, den gesundheitspolitischen Problemen angemessene Artikulation und Thematisierung entwickelt werden können.

#### **5. Die kollektive Artikulation von Arbeitsproblemen**

Als Äußerung von Arbeitsproblemen, die jedoch nicht als Probleme des Arbeitsschutzes thematisiert werden, verbleibt die kollektive Artikulation in einem unverbindlicheren Status als die individuelle Thematisierung. Die Zusammenstellung der Fakten, die die kollektive Artikulation positiv beeinflussen, zeigt zweierlei:

- Die kollektive Artikulation ist im hohen Grade abhängig von dem jeweiligen Problemdruck, der auf das Verhältnis von Arbeit und Gesundheit wirkt.  
Dies zeigt sich daran, daß die Artikulation signifikant mit der Zunahme des Unfallrisikos, der Befindlichkeitsstörungen, der psychischen Belastungen zunimmt. Auch ein eingeschränkter Handlungsspielraum, etwa durch taktgebundene Fließbandarbeit etc., ist kein Hemmnis für die kollektive Artikulation.
- Die kollektive Artikulation ist offensichtlich auch abhängig von dem allgemeinen Artikulations- und Thematisierungsniveau im Betrieb (Großbetrieb) und von der (wenigstens teilweisen) Funktionalisierbarkeit der Professionals für ein verhältnisorientiertes und transparentes Arbeitsschutzsystem. Auch die sich an die Person richtenden persönlichen Arbeitsschutzdienstleistungen tragen zur Erhöhung der kollektiven Artikulation bei.

Unbeeinflusst ist die kollektive Artikulation vom Ausmaß des Kalkulationszwanges sowie von der Höhe der ergonomischen Belastungen und davon, ob das Belegschaftshandeln auf das Arbeitsschutzsystem orientiert ist.

Eine Begründung für die relative Unabhängigkeit der kollektiven Thematisierung von dem Ausmaß der ergonomischen Belastungen kann aus den Daten nicht entwickelt werden. Die Ergebnisse lassen lediglich den Schluß zu, daß die ergonomischen Arbeitsbelastungen offensichtlich nur einen geringen Problemdruck erzeugen. Möglicherweise liegt dies jedoch an der Habitualisierung der ergonomischen Belastungen durch die Beschäftigten.

## 6. Die individuelle Veränderungsthematisierung

Anhand der Zusammenstellung lassen sich die Bedingungen erkennen, die, abweichend von den Faktoren, die die kollektive Artikulation bestimmen, Einfluß auf die individuelle Veränderungsthematisierung nehmen.

Abweichend von der Betriebsgröße, die die kollektive Artikulation positiv beeinflusst, werden in kleinen Betrieben mehr Vorschläge durch die Beschäftigten geäußert. Dies ist, ebenso wie die Tatsache, daß ein verhältnisorientiertes Arbeitsschutzsystem die individuelle Veränderungsthematisierung negativ beeinflusst, darauf zurückzuführen, daß in Großbetrieben und unter den Bedingungen des verhältnisorientierten Arbeitsschutzes Vorschläge und Muster zur Lösung von Arbeitsproblemen bereits in generalisierter Form vorliegen und nicht vom einzelnen Beschäftigten entwickelt werden müssen.

Die folgende Zusammenstellung gibt einen Überblick der fördernden und hemmenden Faktoren der kollektiven Artikulation:

Frage: Wird unter den Kollegen (häufig) über das Thema Arbeit und Gesundheit gesprochen?

positiv wirkende Faktoren	negativ wirkende Faktoren	Faktoren, die ohne Einfluß bleiben
<b>I. Betriebsstrukturelle Faktoren:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsgröße über 1000 Beschäftigte</li> <li>- Verhältnisorientierter Arbeitsschutz</li> <li>- Persönliche Aufklärung durch d. Arbeitsschutzsystem</li> <li>- Transparenz der Praxis des Arbeitsschutzsystems</li> </ul>		
<b>II. Betriebspolitische Faktoren:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belegschaftshandeln auf Personen orientiert</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belegschaftshandeln auf Arbeitsschutzsystem orientiert</li> </ul>
<b>III. Arbeitssituation</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Befindlichkeitsstörungen werden wahrgenommen</li> <li>- hohes Unfallrisiko</li> <li>- hohe psychische Belastungen</li> <li>- geringer Handlungsspielraum</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- hohe ergonomische Belastungen</li> </ul>
<b>IV. Kalkulationszwang:</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alter</li> <li>- Geschlecht</li> <li>- Ausbildung</li> <li>- Arbeitslosigkeit am Ort</li> <li>- Lohnhöhe</li> <li>- Arbeitsbereich</li> </ul>

Dies erklärt auch den mangelnden Einfluß, den ein auf das Arbeitsschutz orientiertes Belegschaftshandeln auf die individuelle Veränderungsthematisierung nimmt.

**Frage:** Haben Sie schon einmal einen Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und/oder des Gesundheitsschutzes gemacht?

positiv wirkende Faktoren	negativ wirkende Faktoren	Faktoren, die ohne Einfluß bleiben
<b>I. Betriebsstrukturelle Faktoren:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Aufklärung durch d. Arbeitsschutzsystem</li> <li>- Transparenz der Praxis d.Arbeitsschutzsystems</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsgröße (über 1000 Beschäftigte)</li> <li>- Verhältnis-orientierter Arbeitsschutz</li> </ul>	
<b>II. Betriebspolitische Faktoren:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belegschaftshandeln im Arbeitsschutz richtet sich an Personen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belegschaftshandeln ist auf Arbeitsschutzsystem orientiert</li> </ul>
<b>III. Arbeitssituation:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Befindlichkeitsstörungen werden wahrgenommen</li> <li>- hohes Unfallrisiko</li> <li>- Hohe psychische Belastungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geringer Handlungsspielraum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ergonomische Arbeitsbelastungen</li> <li>- Taktbindung der Arbeit</li> </ul>
<b>IV. Kalkulationszwang:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alter: zunehmend männliche Beschäftigte</li> <li>- Abgeschlossene Ausbildung</li> <li>- Arbeitsbereich: Reparatur</li> <li>- Mittlere Einkommensstufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- weibliche Beschäftigte</li> <li>- keine Ausbildung</li> <li>- hohe und niedrige Einkommensstufen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitslosigkeit am Ort</li> </ul>

Positiv beeinflusst ist die individuelle Veränderungsthematisierung durch den wahrgenommenen Problemdruck (ausgenommen ergonomische Arbeitsbelastungen und Taktgebundenheit der Arbeit), wobei sich die Vorschläge offensichtlich auf Problembereiche konzentrieren, für die Lösungen innerhalb des betrieblichen Arbeitsschutzsystems denkbar und realisierbar sind.

Negativ auf die individuelle Veränderungsthematisierung wirkt der geringe Handlungsspielraum, der durch das Vorliegen von Hetzarbeit, Schichtarbeit, Akkordarbeit vorgegeben ist. Für Belastungen aus diesen Arbeits- und Lohn-

formen bestehen in der Regel keine geeigneten Lösungsmöglichkeiten, da die Belastung unmittelbar an die jeweilige Arbeits- und Lohnform gebunden ist und nur mit dieser abgebaut werden kann.

Damit fallen diese Belastungen aber weder in den Bereich, der durch individuelle Forderungen oder Vorschläge verändert werden könnte noch durch das betriebliche Arbeitsschutzsystem.

Auch der Personenkreis, der eher Vorschläge zur Veränderung von Arbeitsbedingungen äußert, ist deutlich einzugrenzen: Es sind die männlichen Facharbeiter mittlerer Einkommensstufen, die überwiegend im Reparaturbereich der Betriebe arbeiten und aus diesem Grund auch die fachliche Kompetenz für die Äußerung von Vorschlägen mitbringen. Deutlich unterrepräsentiert sind dagegen weibliche Beschäftigte ohne Ausbildung, die im Bereich der Produktion und dort unter hohen psychischen Belastungen, unter Arbeits- und Lohnleistungs-Bedingungen arbeiten, die nicht durch die individuelle Veränderungsthematisierung beeinflussbar sind.

## 7. Die individuelle Vermeidungsthematisierung

Die Zusammenstellung der hemmenden und fördernden Faktoren für die individuelle Vermeidungsthematisierung zeigt einige Besonderheiten im Vergleich zur individuellen Veränderungsthematisierung:

- Alle, durch betrieblich-gewerkschaftliche Politik zu beeinflussenden Maßnahmen, die das professionelle oder belegschaftsgetragene Arbeitsschutz handeln betreffen, haben keinerlei Auswirkungen auf die Art der Vermeidungsthematisierung und auf das Ausmaß, in dem die individuelle Vermeidungsthematisierung überwiegt. Das heißt aber auch, daß die individuelle Vermeidungsthematisierung offensichtlich in ihrem Ausmaß unveränderbar und in ihrer Wirkungsrichtung nicht beeinflussbar ist.
- Charakteristisch ist der starke (in jedem Merkmal hoch signifikante) Einfluß der psychischen Arbeitsbelastungen und der geringe, durch die Arbeitsorganisation und Lohnform vorgegebene Handlungsspielraum. Hier trifft umgekehrt zu, was für die Veränderungsthematisierung galt: Da für diese Arbeitsbelastungen keine Lösungsmuster bestehen, bleibt oft nur die Möglichkeit, einen anderen, weniger stark belastenden Arbeitsplatz zu wählen. Die Arbeitsbelastungen werden dabei als so hoch eingeschätzt, daß sogar Lohnverzicht in Kauf genommen wird.

Die Personengruppe, die vorwiegend Arbeitsprobleme unter dem Aspekt ihrer Vermeidung thematisiert, scheint identisch mit der, die überwiegend auf Veränderung bezogen thematisiert. Eine genaue Betrachtung zeigt jedoch, daß es sich um vollständig unterschiedliche Gruppen handelt:

- Die männlichen Facharbeiter, aus dem Bereich der Produktion, die relativ viel Lohn erhalten, sind nur in besonders geringem Ausmaß psychischen Arbeitsbelastungen ausgesetzt, ohne deshalb veränderungsbezogen zu thematisieren.

Frage: Würden Sie weniger Lohn in Kauf nehmen, wenn dadurch die Arbeit erleichtert würde?

positiv wirkende Faktoren	negativ wirkende Faktoren	Faktoren, die ohne Einfluß bleiben
<b>I. Betriebsstrukturelle Faktoren:</b>		
- Transparenz des Arbeitsschutzsystems		- Betriebsgröße - Persönliche Aufklärung durch das Arbeitsschutzsystem - Verhältnisorientierter Arbeitsschutz
<b>II. Betriebspolitische Faktoren:</b>		
		- Belegschaftshandeln im Arbeitsschutz wendet sich an Personen - Belegschaftshandeln ist arbeitsschutzorientiert
<b>III. Arbeitssituation:</b>		
- Hohes Unfallrisiko - Befindlichkeiten werden häufig wahrgenommen - Hohe psychische Arbeitsbelastungen - Geringer Handlungsspielraum: - Taktarbeit, Fleißarbeit, Akkordarbeit		- Ergonomische Arbeitsbelastungen
<b>IV. Kalkulationszwang:</b>		
- Überwiegend männliche Beschäftigte - Abgeschlossene Ausbildung - obere Lohngruppen - Arbeitsbereich: Produktion	- überwiegend weiblich Beschäftigte - ohne Ausbildung - geringe Lohnhöhe	- Alter

Es ist anzunehmen (Gruppendiskussionen bestätigen diese Annahme), daß es sich hierbei um Beschäftigte handelt, die es sich "leisten können", auf Lohn zu verzichten, wenn die Arbeit leichter würde, und die eventuell aufgrund ihres geringen Problembewußtseins nicht auf Veränderung bezogen thematisieren.

- Anders die nicht ausgebildeten weiblichen Beschäftigten in den unteren Lohngruppen, die vor allem psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Bei ihnen ist weder die auf Veränderung bezogene Thematisierung möglich (keine Lösungsmöglichkeiten), noch überwiegend aus finanziellen Gründen, die auf Vermeidung orientierte Thematisierung. Dies zeigt sich auch daran, daß diese Gruppe zu mehr als 80% "aus gesundheitlichen Gründen eine andere Arbeit" annehmen würde, aber nur zu knapp 30% bereit ist, dafür auch auf Lohn zu verzichten.

## 8. Schlußfolgerungen für die betrieblich-gewerkschaftliche Praxis

Wenn aus den Daten Schlußfolgerungen für die betriebliche Praxis gezogen werden sollen, müssen die folgenden Prämissen, unter denen dies nur möglich ist, genannt werden:

- Ziel von praktischen Maßnahmen sollte es im hier dargestellten Zusammenhang sein, durch bewußte Anwendung der gestalterischen Kompetenz der betrieblichen Vertretungsorgane Bedingungen zu schaffen, unter denen die kollektive Artikulation und die auf Veränderung gerichtete Thematisierung sich entfalten können, und die es gleichzeitig bewirken, daß die individuelle Vermeidungsthematisierung nicht mehr in dem bestehenden Umfang für die Beschäftigten notwendig wird.
- Alle vorzuschlagenden Maßnahmen müssen in die durch die historische Tradition gewachsenen Handlungs- und Regelungsroutinen integrierbar sein.

Unter dieser Zielsetzung und der Grundvoraussetzung sind aus den Daten folgende Schlußfolgerungen zu ziehen:

1. Sowohl das Belegschaftshandeln im Arbeitsschutz, als auch das Handeln des professionellen Arbeitsschutzsystems sollten sich verstärkt an den einzelnen Beschäftigten richten bzw. an Gruppen von Beschäftigten. Dieses ist jedoch unter einem Hilfe-, Informations-, und Dienstleistungsaspekt zu verstehen und nicht unter der klassischen Prämisse, unter der der Beschäftigte lediglich Adressat von Arbeitsschutzanweisungen ist. Zwar verhindert ein verstärktes Eingehen und Einbeziehen von Beschäftigten nicht die auf Vermeidung gerichtete Thematisierung, aber sie befördert die kollektive Artikulation und die auf Veränderung bezogene Thematisierung. Um die prinzipielle Einbeziehung verstärken zu können, sind Überlegungen angebracht, die bereits auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 1977 als Antrag geäußert wurden: Wählbarkeit der Sicherheitsbeauftragten durch die Beschäftigten. Einen gewählten "Arbeitsschutzvertreter" der Beschäftigten gibt es in einigen anderen Ländern,



z.B. in Schweden, schon lange Zeit und hat wesentlich dazu beigetragen, daß hier Probleme von Gesundheit und Arbeit stärker und ausführlicher thematisiert werden als in der BRD (siehe Hauß 1981).

2. Betriebliche Interessenvertreter, die auf eine Transparenz der Handlungen des Arbeitsschutzsystems drängen und versuchen, diese Transparenz auch den Beschäftigten zu vermitteln (z.B. Betriebsvereinbarungen für besonders belastende Arbeitsplätze, Erstellen eines Arbeitsschutzprogramms etc.) leisten damit einen Beitrag nicht nur zur Steigerung der Wirksamkeit des professionellen Arbeitsschutzsystems, sondern auch zur Steigerung der kollektiven Artikulation und Thematisierung.
3. Auch die Durchsetzung eines technischen und verhältnisbezogenen Arbeitsschutzes im Betrieb ist unter drei Gesichtspunkten sinnvoll:
  - Es steigert die kollektive Artikulation, da an den Ursachen von Erkrankungen angesetzt wird.
  - Es setzt professionelle Kenntnisse zur Veränderung von Arbeitsbedingungen frei.
  - Es schafft in diesem Prozeß möglicherweise eine Kontrollfunktion für die betrieblichen Vertretungsorgane, da die erfolgreiche Durchsetzung einer ursachenbezogenen Orientierung des professionellen Arbeitsschutzsystems im Regelfall gegen das bestehende Arbeitsschutzsystem realisiert werden muß und deshalb ein für die Beschäftigten günstiges betriebspolitisches Kräfteverhältnis voraussetzt.

Die Tatsache, daß die auf Veränderung bezogene Thematisierung in dem Maße abnimmt, wie das professionelle Arbeitsschutzsystem verhältnisorientiert arbeitet, kann möglicherweise durch die positiven Maßnahmen eines verhältnisorientierten professionellen Systems kompensiert werden. Möglich ist auch, daß unter solchen Bedingungen die Gegenstände der Thematisierung verändert und ausgeweitet werden, so daß das professionelle Arbeitsschutzsystem auf "neue" Probleme gelenkt wird.

4. Entscheidend bleibt jedoch der Bereich der hohen psychischen Arbeitsbelastungen, der geringen Handlungsspielräume und der geringen Verdienste. Hier wird zwar in hohem Ausmaß kollektiv artikuliert, aber es findet keine Thematisierung statt.  
Es ist nicht abzusehen, wie mit Mitteln des betrieblichen Arbeitsschutzes diese objektiven Bedingungen durch korrigierende Maßnahmen überkompensierbar wären. Es muß daher zu anderen als auf den Arbeitsschutz bezogenen Maßnahmen gegriffen werden, um in diesem Bereich Entlastungen erreichen zu können. Tarifpolitische Maßnahmen, wie zusätzliche Pausenregelungen, Begrenzung der Arbeitszeit an bestimmten Arbeitsplätzen, Abbau von versteckten Kontrollmechanismen und Erweiterung von Handlungsspielräumen sind hier die Mittel der Wahl, die jedoch weit über den Rahmen dessen hinausgehen, was innerhalb des bestehenden Arbeitsschutz-Systems erreicht werden kann.

## Anmerkungen

<sup>1</sup>Forschungsprojekt: "Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik" des Internationalen Institutes für Vergleichende Gesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin, Projektmitarbeiter: Friedrich Hauß, Hagen Kühn, Rolf Rosenbrock. Die Ergebnisse wurden durch Datenerhebung, durch Experteninterviews, Gruppendiskussionen und eine schriftliche Befragung gewonnen. Die schriftliche Befragung wurde an den Schulen der fünf Einzelgewerkschaften IG Metall, IG Chemie-Papier-Keramik, IG Druck und Papier, Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Gewerkschaft Textil-Bekleidung erhoben. 1 402 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Verglichen mit anderen Untersuchungen war das Sample relativ repräsentativ im Hinblick auf die soziodemographischen Daten der Befragten. Das besondere Merkmal der Gewerkschafts-, Betriebsrats- oder Vertrauensleutekörperzugehörigkeit fast aller Befragten ist Absicht der Untersuchung gewesen. Da nicht die individuelle Meinung der Befragten, sondern möglichst viele Informationen über das betriebliche Arbeitsschutz-System gesammelt werden sollten, mußten diejenigen gefragt werden, die über solche Informationen verfügen.

Die Ergebnisse der Studie erscheinen in:  
Friedrich HAUSS, Belastungen und ihre Thematisierung im Betrieb,  
Hagen KÜHN, Betriebliche Arbeitsschutzpolitik und Interessenvertretung der Beschäftigten,  
Rolf ROSENBRÖCK, Arbeitsmediziner und Sicherheitsexperten im Betrieb.  
(alle Frankfurt, New York 1982)

## Literatur

GRIEGEL, H.J., Erfahrungen und Bewältigung von Gesundheitsrisiken bei Industriearbeitern, Antrag auf Gewährung einer Sachbeihilfe, Marburg 1980

HAUSS, F., Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitsschutz in Schweden, Veröffentlichungsreihe des IIVG-Arbeitspolitik, Berlin 1981

KÜHN, H., Betriebliche Arbeitsschutzpolitik und Interessenvertretung der Beschäftigten, Frankfurt, New York 1982

SCHÄFER, H. (1976b), Lebenserwartung und Lebensführung, (in: Mensch-Maschine-Gesellschaft (1976), S. 27-32

VOLPERT, W., Der Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeit aus handlungstheoretischer Sicht, in: P. Groskurth (Hrsg.) Arbeit und Persönlichkeit, Reinbek bei Hamburg 1979

WINTERSBERGER, H., Zehn Jahre Arbeitermedizin in Italien, in: WSI-Mitteilungen 10/1978