

II. Humanisierung der Arbeit in der traditionellen Industrie

Konzepte, Verlauf und Ergebnisse der Seminare

Mit der Seminarreihe zur Humanisierung der Arbeit wollten wir im Anschluß an unsere intensive Studie des Arbeitsbewußtseins von Industriearbeitern (Schumann u.a. 1982a) und die Praxiserfahrungen in der "Arbeitermedizin" - Bildungsarbeit mit Werftarbeitern (Brock/Einemann 1983) zur Vertiefung und Weiterentwicklung der Diskussion des Ansatzes einer "Humanisierung von unten" (Einemann/Lübbing 1985) beitragen. Ziel der Bildungsarbeit war es, auf der Basis der differenzierten Aufarbeitung der Belastungen und Gesundheitsbeschwerden der Teilnehmer Erkenntnisse zum Ausmaß und zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Krankheiten zu erarbeiten und Handlungsvorstellungen für eine betriebliche Humanisierungsstrategie zu entwickeln. Nach unseren Analysen und Erfahrungen sollten die Gesundheitsinteressen der Teilnehmer zum zentralen Anknüpfungspunkt von Aufklärungs- und Mobilisierungsprozessen gemacht werden. Dabei kam es uns im wesentlichen darauf an, die Teilnehmer im Seminar zu einem Höchstmaß an Eigenarbeit zu motivieren und folgende Punkte zu diskutieren:

- Zusammenhänge von Belastungen und Erkrankungen
- die kollektive Betroffenheit der Arbeitnehmer
- die Möglichkeit und Notwendigkeit von Veränderungen der Arbeitsbedingungen
- den Interessengegensatz von Lohnarbeit und Kapital beim Konflikt um die Arbeitssicherheit
- Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Umweltbelastungen und notwendige Verbindungen zwischen einer Arbeits- und einer Umweltschutzpolitik
- die Grenzen rechtlicher Regelungen und wissenschaftlicher Grundlagen sowie die Mängel der Institutionen des Arbeitsschutzes
- die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Betrieb sowie auf der Ebene der Tarifpolitik und der Gesetzgebung.

Zielgruppe unseres betriebsbezogenen Bildungsangebotes waren Metallarbeiter mit und ohne gewerkschaftliche Funktion vor allem aus der Werft-, aber auch aus der Stahlindustrie; die Seminare waren zunächst auf den Schwerpunkt "Schiffbau" zugeschnitten, wurden aber auch mit Teilnehmern aus anderen Betrieben erprobt.

Wir haben unsere betriebsbezogenen Seminarangebote von vornherein als ein Grund- und ein Folgeseminar für homogene Teilnehmergruppen konzipiert und auf einen Kernpunkt konzentriert, an dem nach unserer Einschätzung sowohl ein Anknüpfen an Erfahrungen der Teilnehmer als auch eine Mobilisierung der eigenen Interessen gegen scheinbare Sachzwänge möglich ist: auf die Arbeitsbelastungen, die Gesundheitsbeschwer-

den und die Gesundheitsinteressen der Arbeiter. Ein langsames, schrittweises Vorgehen sollte der Mobilisierung und Aktivierung der Teilnehmer dienen, abgehobene Belehrungen vermeiden und die Möglichkeit der Entwicklung konkreter betrieblicher Handlungsschritte eröffnen.

1. DAS GRUNDSEMINAR

1.1. Seminarkonzeption

Ausgehend von den Erfahrungen und der Betroffenheit der Teilnehmer sollte zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme der mit der Arbeit verbundenen Belastungen erfolgen. Nach der systematisierenden Beschreibung der Arbeitssituation und der Entwicklung eines differenzierten Belastungsbegriffs war die Erweiterung der Bestandsaufnahme auf die Dimension der gesundheitlichen Beschwerden und Störungen vorgesehen. Der Aktivierung der Teilnehmer, der Erhebung quantitativer Größenordnungen und dem Vordringen auf die kollektive Ebene sollte eine Selbstbefragung der am Seminar beteiligten Kolleginnen und Kollegen dienen, deren Ergebnisse mit anderen Umfragen verglichen werden können. Anhand der Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme ist neben einer Verallgemeinerung individueller Betroffenheiten auch die Diskussion von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitsbeschwerden möglich. Die Einsicht in diese Zusammenhänge sollte anhand einzelner Belastungskomplexe vertieft und (arbeitsteilig) unter dem Aspekt notwendiger Veränderungen im Interesse der Arbeitnehmer erweitert werden. Mit der daran anschließenden Vorstellung der Arbeitssicherheitspraxis einzelner Unternehmer und vom exemplarischen Konflikten um die Arbeitssicherheit kann der Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital auf einer konkreten Ebene in den Blick geraten und zum Ausgangspunkt von Überlegungen in bezug auf die kollektive Gegenwehr und gewerkschaftliche Strategien der Arbeitnehmer gemacht werden. Zum Abschluß des Seminars sollten die Humanisierungsinteressen der Arbeitnehmer betont und Schritte zu ihrer Durchsetzung anhand ausgewählter Beispiele erarbeitet werden.

Die Lernziele, thematischen Schwerpunktsetzungen, vorgesehenen Arbeitsformen und der grobe Zeitrahmen gehen aus dem folgenden Schema hervor, das zu Beginn des Seminars verteilt wurde.

Konzept für das Grundseminar "Arbeitsbedingungen und Humanisierungspolitik"

Lernziel	Zeit/ Sequenz	Thema	Arbeits- form
Montag			
Gegenseitiges Kennenlernen, Herausarbeiten individueller Erfahrungen und betrieblicher Konflikte	(1)	Begrüßung, Seminarvorstellung Teamer- und Teilnehmervorstellung	Plenums- diskussion
Systematische Aufarbeitung der Belastungen und Gefährdungen am eigenen Arbeitsplatz und im Betrieb	(2)	Berichte aus den Betrieben Belastungen und Gefährdungen im Betrieb	Arbeits- gruppen
Dienstag			
Vertiefung der Einsicht in die kollektive Betroffenheit durch das Einbeziehen von Befindlichkeits- und Gesundheitsstörungen	(3)	Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen	Plenums- diskussion
		Der Umfang von Belastungen und der Befindlichkeitsstörungen Zusammenfassung und Verallgemeinerung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen/ der Befragung Film z.B. zur Werftarbeit: "Der Schweißer"	Schriftl. Selbstbe- fragung im Plenum, Auswertung Plenum
Mittwoch			
Erkennen des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbelastungen und Befindlichkeits- bzw. Gesundheitsstörungen; Vertiefung der Kenntnisse über ausgewählte Belastungskomplexe	(4)	Der Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und Gesundheit am Beispiel von (je nach Ergebnis der Bestandsaufnahme): 1. gefährlichen Stoffen 2. Lärm 3. Arbeitshetze/ Unfallgefahren 4. Schichtarbeit	Arbeits- gruppen
Exemplarische Entwicklung der eigenen Veränderungsinteressen; Einsicht in die Veränderbarkeit von Technik und Arbeitsorganisation		Argumente und Forderungen für eine Humanisierungspolitik	
Donnerstag			
Erkennen des Interessengegensatzes zwischen Lohnarbeit und Kapital im Konflikt um die Arbeitsbedingungen; Einsicht in die Grenzen individuellen und die Notwendigkeit kollektiven Handelns		Zusammenfassung der Ergebnisse im Plenum; der Interessenkonflikt um die Arbeitsbedingungen	Plenums- diskussion Lehr- gespräch im Plenum

Freitag			
Entwicklung von Handlungsvorstellungen Kennelernen der gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Arbeitsschutz- und Humanisierungspolitik und von praktischen Ansätzen einer "Humanisierung von unten"	(5)	Gewerkschaftliche Vorstellungen zur Arbeitsschutz und Humanisierungspolitik; Praxisansätze im Betrieb	Film, Plenumsdiskussion Plenumsdiskussion

Die nähere Beschreibung der Bildungsarbeit erfolgt anhand der einzelnen Seminarsequenzen.

Als Beispiel wurde das Ende 1982 mit insgesamt 19 Teilnehmern durchgeführte Seminar ausgewählt. 12 Beschäftigten aus der Stahlindustrie standen 4 Werftarbeiter, 1 Automobilarbeiter, 1 Bundesbahner und eine Hausfrau gegenüber. Insgesamt 13 Teilnehmer waren Mitglieder der IG Metall (keiner hatte eine Funktion), 2 waren in der DAG, und 4 waren unorganisiert. 6 Kolleginnen und Kollegen hatten noch nie an einem Bildungsurlaubseminar teilgenommen, für 6 war es die zweite Teilnahme, 5 nahmen zum vierten Male teil, und nur 2 hatten alle bisher gesetzlich gegebenen Teilnahmemöglichkeiten ausgenutzt. Von den berufstätigen Arbeitnehmern waren 14 Arbeiter und 4 Angestellte; neben 15 Männern nahmen 4 Frauen teil. Insgesamt kann man von einem Seminar mit überwiegend gewerkschaftlich organisierten Arbeitern aus den traditionellen Industrien mit relativ geringer Bildungsurlaubserfahrung sprechen.

1.2. Die einzelnen Seminarsequenzen

1.2.1. Vorstellungsrunde

Montag von Seminarbeginn bis 15.45 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die Vorstellungsrunde zu Beginn dient dazu, die Teilnehmer auf das Seminar "einzustimmen". Zum einen ist es notwendig, den Teilnehmern eine gewisse Sicherheit im Umgang in der Bildungsstätte und mit den Teamern zu vermitteln. Dazu dienen organisatorische Hinweise zur Bildungsstätte ebenso wie Kurzbemerkungen zu den Rahmenbedingungen des Seminars und die Vorstellung der Teamer. Zum zweiten geht es darum, schon in der Einstiegsphase alle Teilnehmer zum Reden vor einer größeren Gruppe zu bewegen und sich nicht überfordert zu fühlen. Dem dient die Vorstellung der eigenen Person nach einzelnen Stichpunkten, bei der sich die Teilnehmer ein erstes Bild voneinander machen können.

Die Kurzvorstellung des Seminarplanes soll mehr die ausführliche Vorbereitung des Seminars signalisieren als in dieser Phase eine ernsthafte Diskussion über den Seminarverlauf auslösen (das ist anders, wenn das

Seminar mit Gruppen durchgeführt wird, die sich schon kennen, oder wenn es eine betriebliche Seminarvorbereitung gegeben hat). Wichtig ist das Betonen der Offenheit des Seminarplanes, der je nach den zeitlichen Bedürfnissen sowie Wünschen und Interessen der Teilnehmer ein flexibles Vorgehen erlaubt, so daß die Teilnehmer nicht das Gefühl bekommen, bereits am Montagmorgen ihre Zustimmung zu einer bestimmten Lehreinheit für die Zeit von 17.00 - 18.00 Uhr am Donnerstag geben zu müssen. Der Hinweis auf vorhandene Seminarideen der Teamer bei gleichzeitiger Offenheit des Seminarverlaufs kann darüber hinaus dem frühzeitigen Entstehen einer Konsumentenhaltung bei den Teilnehmern entgegenwirken und zusammen mit der Vorstellung der Arbeitsform "Arbeitsgruppe" die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit des Einbringens eigener Aktivitäten verdeutlichen.

B. Verlauf

Organisatorisches:

Zunächst wurde auf die Essenszeiten, die im Haus gegebenen Freizeitmöglichkeiten und auf den für Dienstagabend geplanten Kegeltermin hingewiesen (Montag war die Kegelbahn belegt, die Teilnehmer meldeten keinen Widerspruch an).

Seminarvorstellung:

Die Teamer stellten das Seminar kurz vor und verwiesen dabei auf das vorliegende Schema in den Materialien. Betont wurde der Wechsel der Arbeitsmethoden zwischen Plenumsdiskussion und Kleingruppenarbeit. Es wurde verdeutlicht, daß ausgehend von den Erfahrungen im Betrieb Belastungen und Unfallgefahren aufgearbeitet werden sollen, daß eine Selbstbefragung der Teilnehmer geplant ist, daß Filme (vor allem zum Schiffbau, aber auch zur Stahlindustrie) gezeigt und der Zusammenhang zwischen Belastungen und Befindlichkeitsstörungen herausgearbeitet werden sollen. Danach waren Diskussionen über die Veränderungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen, über Ziele einer Humanisierungspolitik und beispielhafte Ansätze von Veränderungen vorgesehen. Es sei keine Zeiteinteilung vorgesehen, sondern die Arbeitsschritte sollten je nach dem vorhandenen Diskussionsbedarf aufeinander abgestimmt werden. Lange Referate seien nicht vorgesehen, es würde mehr Gewicht auf die Selbsterarbeitung durch die Teilnehmer gelegt.

Teilnehmervorstellung:

Hierzu wurde ein Schema vorgelegt, in dem nach dem Namen, dem Beruf, dem Betriebsbereich, der Gewerkschaftsmitgliedschaft/Funktion, der Bildungsurlaubserfahrung sowie den Seminarerwartungen gefragt wurde und außerdem ein Lageplan der Klöckner-Hütte enthalten war, anhand dessen die Teilnehmer sich selbst im Betrieb verorten konnten.

Die Teilnehmer haben sich alle relativ ausführlich vorgestellt. Die Wandzeitung 1 wird hier nur unvollständig dokumentiert, um das Versprechen der Anonymität bei Mitschriften einzuhalten und Zuordnungen zwischen Aussagen und identifizierbaren Personen zu vermeiden.

Wandzeitung 1

Nr.	Name	Beruf	Betrieb	Bereich	Gew	BU	Probleme
1			Klöckner			3	Schichtarbeit/Herzinfarkt
2			Klöckner			1	Schichtwechsel/ Schlafstörungen
3			Klöckner			3	Hitze, Staub, Gichtstaub, häufige Unfälle
4			Klöckner			1	Hitze, Staub, Gichtstaub, häufige Unfälle
5			Klöckner			0	Alkoholismus, Hetze, Staub, Hitze, Lärm im Werk
6			Klöckner			1	Spannung: Wann passiert Unfall? Umstehende Kollegen, die die Lage oft falsch einschätzen
7			Klöckner			0	Schichtwechsel, Lärm, Hitze, Öldämpfe
8			Klöckner			0	Außenkontakte nur über Monitore, Computer erfaßt alles
9			Klöckner			0	Mehrmaschinen- bedienung in der Halle
10			Klöckner			3	Klimaanlage, Monitor-Außenkontakt, Kopfschmerzen und Magenprobleme
11			Vulkan			1	Herzinfarkt durch Schadstoffe, Schicht, Hetze
12			Baufirma			0	Datensichtgeräte, Klimaanlage
13			-			3	-
14			Vulkan			3	Weniger Personal, Kündigungen
15			Vulkan			5	Enge Räume, Gase, Kälte, Hitze, Staub, Zugluft
16			IVG (Bd.)			5	Wetter, Lärm
17			Daimler			0	Akkord am Band, Neon- licht, schlechte Luft
18			Klöckner			1	Klima. Arbeiten im Wasser (Nässe)
19			Klöckner			1	Schicht, Schlafstörungen

Gew = Gewerkschaft BU = Bildungsurlaub

C. Ergebnisse

Mit dieser Einstiegsphase ist es gelungen, von Anfang an eine offene und solidarische Seminaratmosphäre zu erzeugen. Das Notieren der Teilnehmervorstellung auf einer Wandzeitung durch die Teamer hatte eine insgesamt beruhigende Funktion - es ging nicht zu schnell, und es gab Pausen, in denen auch andere Seminarteilnehmer nachfragen konnten. Zum Materialeinsatz ist anzumerken, daß das schriftliche Vorliegen der Vorstellungskriterien nicht unbedingt notwendig ist. Ein Lageplan des Werkes, aus dem die Teilnehmer kommen, erwies sich als ausgesprochen hilfreich.

1.2.2. Aufnahme von Belastungen und Gefährdungen im Betrieb

Montag von 16.00 - 18.15 Uhr, Dienstag von 9.00 - 10.15 Uhr (Arbeitsgruppen); Dienstag von 10.30 - 17.00 Uhr (Plenum), ab 17.00 Uhr Film

A. Konzeption

Das Ziel dieser Sequenz bestand darin, daß sich die Teilnehmer gegenseitig besser kennenlernen und daß die betrieblichen Erfahrungen mit Belastungen und Gesundheitsproblemen differenziert aufgearbeitet und ansatzweise systematisiert werden. In kleinen Arbeitsgruppen sollten die einzelnen Teilnehmer noch einmal Gelegenheit erhalten, ihre Situation anhand eines strukturierten Leitfadens aufzuarbeiten und darzustellen. Dabei konnte an die ersten Nennungen während der Vorstellungsrunde im Plenum angeknüpft werden. Außerdem besteht auch bei der Teilnahme von Kollegen aus unterschiedlichen Betrieben die Möglichkeit, in den Arbeitsgruppen eine homogene Betriebszusammensetzung herzustellen und somit die Kommunikation frühzeitig besonders zu fördern. Als Material war lediglich eine Checkliste vorgesehen. Arbeitsgruppen sind durchaus in der Lage, die Arbeit alleine zu bewältigen und die Resultate im Plenum vorzutragen - hierdurch entsteht zugleich das Gefühl einer relativen Autonomie in der Zeitgestaltung und im Seminar. Andererseits kann die Anwesenheit von Teamern durchaus hilfreich sein, insbesondere in der Endphase bei der Systematisierung der Teilnehmeräußerungen: Das Sortieren und Notieren auf der Wandzeitung überfordert die Kollegen teilweise.

B. Verlauf

Die Arbeitsgruppen brachten ihre Wandzeitungen mit in den Raum, in dem das Plenum tagte, und trugen nacheinander die Ergebnisse ihrer Arbeit vor. Die Berichte, die von Teilnehmern vorgetragen wurden, wurden in der Regel nicht unterbrochen, teilweise aber von anderen Arbeitsgruppen-Mitgliedern kurz ergänzt. Die Rolle der Teamer beschränkte sich während der Diskussion der Arbeitsgruppenergebnisse im wesentlichen auf die Moderation; es waren nur vereinzelte Anmerkungen zur Klärung spezieller Fragen notwendig.

Im folgenden werden zuerst die Zeitungen der Arbeitsgruppen und anschließend einige Aspekte der Plenumsdiskussion wiedergegeben. Die Gruppe A faßte die Teilnehmer vom Bremer Vulkan, Daimler-Benz und der Bundesbahn zusammen, während die Arbeitsgruppen B und C ausschließlich aus Klöckner-Kollegen bestanden.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe A)

1. ART DER ARBEIT

1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung

- an der Brennmachine: schwere Teile sortieren (500 Kniebleche pro Tag)
- beim Gleisbau: Schwere Schwellen
- Zwangshaltungen: gebückte Haltung bei der PKW-Montage während der Schicht
- beim Schweißen: Überkopf, liegend

1.2. Nervliche Belastung / Abwechslung

- ständig sich wiederholende Arbeit bei der PKW-Montage, z.T. Aufgabenwechsel (tage- oder wochenweise)
- durch Blindheit insbesondere bei Umstellungen im Magazin

1.3. Verantwortung

- bei Arbeit mit dem Kran. Gefahr durch herabfallende Teile; meist mehr Rücksicht auf teure Maschinen als auf Menschen, es gibt aber auch Maschinenbeschädigungen

1.4. Umgebungsbelastungen

- Lärm: auf der Werft sehr stark
- Gase/Dämpfe/Staub: besonders beim Brennen und Schweißen
- Blei-Zink-Farbe auf Stahlplatten im Schiffbau; es entstehen Giftgase beim Brennen und Schweißen. Das Blut und Herzkranzgefäße werden geschädigt
- Blendung beim Schweißen führt zu Augenbelastungen und Augenverblitzen
- Neonlicht/schlechte Beleuchtung vor allem bei Nachtschicht
- Kälte, besonders im Winter
- große Hitze, zu wenig Sauerstoff besonders im Sommer
- Schadstoffe: Asbest auf der Werft vor allem bei Reparatur und durch Fremdfirmen. Auch zum Maschinenschutz an Brennmachines, Auswechslung nur schleppend Verbot von Asbest nötig!

1.5. Unfallgefahren

- Absturzgefahren vor allem an Bord
- Augenverblitzen durch Blendung
- heiße Schlacke beim Schweißen und Funkenflug führt zu Augenverletzungen
- Herabfallende Teile
- Überfahren-Werden durch Mulis/Gabelstapler/E-Karren
- Unachtsamkeit durch Hetze
- Arbeitsplatzangst führt zu erhöhter Konkurrenz unter den Kollegen: Heute werden gefährliche Arbeiten ohne Widerstand übernommen

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN

2.1. Arbeitszeit/Organisation

- Beim Vulkan: z.T. zugleich Kurzarbeit, Überstunden und Entlassungen. Betriebsrats-Einspruch wurde abgelehnt. Folge: Spaltung der Belegschaft in Mehr- und Weniger Verdiener. Fremdfirmen werden als Puffer benutzt, die "Arbeit wegnehmen".
- Daimler-Benz: 2-Schicht-System
- Bremer Vulkan: z.T. Dauernachtschicht, früher im Maschbau auch 3-Schicht-Betrieb
- häufige Versetzungen

2.2. Zeitdruck/Streß

- Streß durch Maschinentempo (NC)
- Streß durch harte Zeitvorgabe und Akkordkürzungen
- Streß durch Band-Tempo (Daimler-Benz)
- Streß durch Vorgesetzten-Druck und Terminvorgaben
- Streß durch Prämienlohn und Fahrtenschreiber an NC-Maschinen
- im Gruppenakkord ist keine gegenseitige Hilfe möglich, das Band geht weiter
- bei Versetzungen und Gruppenakkord erhöht sich der Leistungsdruck, wenn Kollegen nicht eingearbeitet sind oder krank waren/sind. So entsteht Konkurrenz untereinander: Wer zahlt für die Folgen der Krankheit?

2.3. Qualitätsnormen

2.4. Disziplinierung

- Überwachung durch Fahrtenschreiber an der Maschine
- Kontrolle an Datengeräten mit Personenauswertung
- Druck durch Vorgesetzte, scharfe Arbeitszeitüberwachung

3. QUALIFIKATIONSVERLUST

- Versetzungen: weniger qualifizierte Arbeit hat Lohnabbau bis zu DM 4,- pro Stunde zur Folge
- Problem: es gibt kaum "leichte" Arbeiten
- Kranke und Schwerbehinderte werden entlassen: wer trägt das Risiko?
- Lohnverlust durch Überstundenabbau und Kurzarbeit

4. ARBEITSPLATZANGST

- die Kollegen gehen nicht mehr zum Arzt und zur Kur, Spätschäden werden folgen
- Depressionen
- "Sozialgespräche" werden geführt: Die Kollegen sollen arbeiten oder kündigen
- Selbstmorde: Es gibt Selbstmordversuche im Betrieb und zwei Tote während der Entlassungsphase beim Bremer Vulkan
- Demoralisierung vor allem durch das Vorgesetztenverhalten, auch durch Entlassungen von langjährigen Mitarbeitern
- Konkurrenz untereinander nimmt zu durch Entlassungen langjähriger Mitarbeiter
- die Konkurrenz untereinander nimmt zu durch Versetzungen, Entlassungen, unterschiedliche Arbeitszeiten und Einkommen

Wandzeitung 3

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe B)

1. ART DER ARBEIT

1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung

- Schwerarbeit, schweres Tragen beim Sägen, Verletzungen beim Rollen (Beinbruch, Fingerverletzung)
- Ein Mann bedient vier Maschinen

1.2. Nervliche Belastung

- der Steuerstand ist losgelöst von der Produktion, man muß auf Fehler reagieren. Die Brammen kommen in sehr kurzer Zeit (55 - 170 Sek.)
- Neonlicht und Klimaanlage führen zu Augenreizungen

1.3. Verantwortung

1.4. Umgebungsbelastungen

- Lärm, Staub, Vibration (Sinteranlage)
- co-Kohlenmonoxyd, Erdgas, Säuredämpfe führen zu vielen tödlichen Unfällen
- es ist Öl im Wasser, und man arbeitet mit Formaldehyd, das auch Krebs auslöst

1.5. Unfallgefahren

- die Kollegen nehmen die Unfälle zu leicht
- Produktionsablauf (?)

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN / STRESS

- Konti-Schicht führt zu Konzentrationsschwächen, die Wechselschicht zu erhöhter Unfallgefahr
- Arbeitsweg
- Arbeitsablauf verhindert teilweise Einhaltung von Sicherheitsvorschriften
- Zeitdruck
- Einhaltung von Qualitätsnormen führt zu Streß
- Probleme mit Vorgesetzten
- wenn viel produziert wird, gibt es auch viele Unfälle und Anrufe bei den Sanitätern
- Überwachung: alle Handlungen werden aufgezeichnet
- Überwachung durch Vorgesetzte, vor allem in der Sägerei und der Sinteranlage

3. QUALIFIKATIONSVERLUST

- Abgruppierungen kommen vor, allerdings gibt es 1/2 Jahr den alten Lohn weiter
- es gibt eine Altersabsicherung für Kollegen, die 15 Jahre im Betrieb und 50 Jahre alt sind, bei Gesundheitsproblemen nach 15 Jahren und 45 Jahre Alter

4. ARBEITSPLATZANGST

- die betrieblichen Rettungssanitäter haben einen relativ sicheren Arbeitsplatz, aber der Arbeitsmarkt ist insgesamt schlecht
- die Arbeitgeber nutzen die Situation gegenüber den Arbeitnehmern aus

Wandzeitung 4

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe C)

1. ART DER ARBEIT

- 1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung
 - Sitzen beim Kranfahren
 - schweres Heben bei Reparaturarbeiten
- 1.2. Nervliche Belastungen
 - Zeitdruck bei Störungen
 - Versorgung von Verletzten (Rettungsdienst)
- 1.3. Verantwortung
 - Kranfahren
 - Nachtschicht z.B. ohne Meister. Unterbesetzung der Anlage
- 1.4. Umgebungsbelastungen
 - Temperaturunterschiede (Glüherei)
 - Hitze, Staub, Kälte
 - im Kaltwalzwerk: Öldämpfe, Säure, Lärm
- 1.5. Unfallgefahren
 - es wird unter dem fahrenden Kran gearbeitet

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN

- 2.1. Arbeitszeit/Organisation
 - mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten
 - Schichtarbeit, Mehrarbeit, Versetzungen
 - Fremdfirmeneinsatz
 - Betriebsklima insgesamt schlechter
- 2.2. Zeitdruck (siehe unter Pkt. 2.1)
- 2.3. Qualifikationsanforderungen
 - bei Reparaturarbeiten sehr hoch
 - Sanitäter werden ständig geprüft
- 2.4. Disziplinierung
 - Druck bei Reparaturen durch Vorgesetzte
 - Druck auf hohe Lohngruppen
 - es gibt gezielte Bevorzugungen und Benachteiligungen

3. QUALIFIKATIONSVERÄNDERUNGEN

- technische Veränderungen und Vergrößerungen bringen Probleme für Kollegen

4. ABWECHSLUNGSREICHTUM

- z.T. im Wechsel Kranfahren und Fahren von Schienenfahrzeugen

5. VERLUST DES ARBEITSPLATZES

- die Gerüchte im Betrieb führen zu Verunsicherungen
- man hat Angst vor Zwischenprüfungen

Anmerkungen zur Diskussion der Arbeitsgruppenberichte

Schon beim Vortrag der Arbeitsgruppen, aber auch in der anschließenden Diskussion entstanden erste Vermutungen über die Zusammenhänge von Belastungen und Krankheiten:

- Streß und Zeitdruck führen zu Unfallgefahren
- der Lärm geht den Menschen auf die Nerven, die verringerte Konzentration erhöht die Unfallgefahren
- Zwangshaltungen führen zu Rückenschmerzen
- die Arbeit mit Blei-Zink-Farbe kann Herzkranzgefäß-Schäden zur Folge haben.

Darüber hinaus gab es erste Anmerkungen, die auf den Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital hinwiesen:

- die vorgesehenen Akkordkürzungen bedeuten direkt mehr Leistung für weniger Geld
- bei Asbest gibt es Ersatzstoffe, die den Unternehmen zu teuer sind - Asbestose/Krebs bei den Arbeitnehmern wird in Kauf genommen
- oft wird mehr Rücksicht auf die Maschinen als auf die Menschen genommen: es wird stark darauf geachtet, daß keine schwebenden Lasten über teure Maschinen transportiert werden, bei den Menschen im Betrieb kommt es allerdings öfter vor
- die Platten im Schiffbau werden mit einer gefährlichen Blei-Zink-Farbe vorab behandelt und damit zugleich eine erhöhte Gesundheitsgefahr für alle späteren Arbeitsgänge einkalkuliert - eine solche Vorab-Behandlung ist billiger als eine abschließende Behandlung an Bord, wenn alles schlechter zugänglich ist
- die Kollegen gehen nicht mehr zum Arzt und auf Kur und sind heute bereit, aufgrund der vorhandenen Existenzangst auch gefährliche Arbeiten zu übernehmen, die sie vor Jahren noch abgelehnt hätten
- den Unternehmen wird unterstellt, daß sie zumindest inoffiziell "schwarze Listen" führen und die Entlassung bzw. Nichteinstellung bestimmter Leute betreiben.

Von den Teamern wurde darauf verwiesen, daß die auftretenden Krankheiten oft zwar eine Folge der belastenden Arbeit sind, sie aber einzelnen Kollegen (schwache Konstitution/Lohnabbau) oder der Arbeitnehmergruppe ("Mitziehen" von Kollegen, Umsetzungen ohne verbesserte Zeitvorgaben) angelastet werden. Diese Politik leistet der Spaltung der Belegschaft und der Entsolidarisierung der Arbeitnehmer untereinander Vorschub.

Es tauchten zwei Fragen auf:

- ist die Kündigung von Vertrauensleuten überhaupt möglich? Diese Frage wurde im Plenum von den Teamern und den Teilnehmern mit "JA" beantwortet, allerdings auf die betrieblichen Kräfteverhältnisse hingewiesen, die so etwas möglicherweise verhindern. Rein rechtlich ist aber die Entlassung auch von Vertrauensleuten der IG Metall heute möglich, da es kein entsprechendes Schutzabkommen gibt.
- sind Kündigungen bei Krankheit möglich? Hier wurde von den Teamern auf die schwierige Rechtslage verwiesen, die auch in unterschiedlichen und differenzierten Gerichtsurteilen zum Ausdruck kommt. Teilweise gelingen den Unternehmen krankheitsbedingte Kündigungen, teilweise können sie auch rückgängig gemacht werden.

In mehreren Seminaren wurde schon in der Anfangsphase bezweifelt, daß es überhaupt möglich ist, Humanisierungsforderungen in der Krise unter weltwirtschaftlichen Konkurrenzbedingungen (insbesondere im Schiffbau und im Stahlbereich) durchzusetzen. Die Teilnehmer wiesen häufig darauf hin, daß sich die Durchsetzungsbedingungen für Gewerkschaften und Betriebsrat verschlechtert haben, weil die Kollegen ängstlicher geworden sind: "Die Arbeiter reagieren nicht mehr auf Forderungen des Betriebsrates"; "Die Arbeiter wollen Überstunden machen"; "Der Betriebsrat schafft es nicht mehr, die Kollegen zu mobilisieren".

Die Teamer betonten, daß zunächst die Veränderungswünsche und der Veränderungsbedarf genau herausgearbeitet werden sollten, bevor über Durchsetzungschancen diskutiert wird, die von mehreren Faktoren abhängig sind.

C. Ergebnisse

Die Erfahrungen der Diskussion in der Arbeitsgruppe, die Präsentation der eigenen Ergebnisse im Plenum, die Erfahrung ähnlicher Ergebnisse anderer Arbeitsgruppen, die positive Erfahrung der Arbeitsgruppenberichterstattung, zu einem ausführlichen Vortrag vor einer großen Gruppe in der Lage zu sein, sowie die auch optisch die intensive Diskussion belegende Wandzeitung, die eine große Produktivität der Arbeitsgruppe signalisiert, haben gleich zu Beginn eine gute Arbeitsatmosphäre im Seminar hergestellt. Bei weniger erfahrenen Seminarteilnehmern hat sich die Anwesenheit der Teamer in den Arbeitsgruppen bewährt, wobei sie allerdings lediglich eine strukturierende und protokollierende Funktion haben sollten. Sowohl die Diskussion in den Arbeitsgruppen als auch die anschließende Plenumsdarstellung und Diskussion stellten eine intensive Kommunikation der Teilnehmer untereinander her, machten eine weitgehende Zurückhaltung der Teamer möglich und stärkten das Selbstvertrauen zur Eigenarbeit. Die Checkliste für die Arbeitsgruppen muß klar und übersichtlich sein. Die Beiträge der Teilnehmer haben deutlich gemacht, daß eine strikte "Phaseneinteilung" des Seminars nicht durchzuhalten ist: Schon in der Anfangsphase wurden die in der Krise veränderten Kräfteverhältnisse in Betrieb und Gesellschaft reflektiert und Probleme angesprochen, die erst im weiteren Verlauf des Seminars vertiefend diskutiert werden konnten.

1.2.3. Selbstbefragung zu den Belastungen und Gesundheitsgefährdungen, Verallgemeinerung der Ergebnisse

Mittwoch von 9.00 - 12.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Nach der ersten vorsichtigen Problemaufnahme bei der Vorstellungsrunde und der differenzierten Belastungsbeschreibung durch die Arbeitsgruppenberichte und die Wandzeitungen soll versucht werden, die quantitative Bedeutung der Belastungen und ihre Gewichtung sowie den Zu-

sammenhang von Arbeitsbelastungen und Gesundheitsstörungen herauszuarbeiten. Dazu dient eine Selbstbefragung, bei der die Seminarteilnehmer einen Fragebogen zu den Belastungen und Krankheiten ausfüllen und selbst auswerten (zwei Teams mit je zwei Personen). Durch diese Fragebogenaktion wird erreicht, daß das Thema "Gesundheitsstörungen/Krankheiten" von vornherein der individuellen Ebene entzogen und auf die Ebene der Gruppenbetroffenheit erhoben wird. Der anonyme Fragebogen ermöglicht die Benennung von Gesundheitsstörungen und Krankheiten, die in einer mündlichen Befragung oder auch in Kleingruppen kaum erwähnt und z.T. überhaupt gar nicht im Zusammenhang mit der Arbeit thematisiert werden. Die Erfahrung eines Seminars, daß in der Gruppendiskussion ein Kollege seine Magenoperation erwähnt und daraufhin sehr viele der Anwesenden ebenfalls auf ihre Magenstörungen, Magengeschwüre und Magenoperationen hinweisen und sich somit das Bewußtsein einer kollektiven Betroffenheit und eines möglichen Zusammenhangs mit der gemeinsamen Arbeitssituation herausbildet, kann nicht als Regelfall angenommen werden. Ein zusätzliches Argument für eine Befragung ist, daß zu dem Thema "Gesundheitsstörungen/Krankheiten" ein zeitlich ähnlich aufwendiger Weg wie beim Thema "Belastungen" vermieden wird. Anhand der Fragebogenergebnisse soll dann über mögliche Zusammenhänge zwischen einzelnen Krankheiten und einzelnen Belastungen diskutiert werden, wobei die Teilnehmer selbst bestimmte Vermutungen artikulieren können; die Teamer sollen Ergänzungen vornehmen und anhand des erreichten Diskussionsstandes auch Zusammenhänge ansprechen, die den Teilnehmern so nicht geläufig bzw. kaum bekannt sind. Außerdem ist es möglich, die quantitative Gewichtung der Belastungen und Krankheiten zu verallgemeinern: sie wird zunächst mit einer Betriebsbefragung bei großen Unternehmen konfrontiert und danach bei einzelnen Fragen mit den Ergebnissen größer angelegter Studien in Verbindung gebracht. An dieser Stelle erfolgt dann die Verbindung von persönlicher und kollektiver Betroffenheit, von betrieblicher und gesellschaftlicher Situation: es kann erkannt werden, daß die eigene Betroffenheit Teil einer Klassenbetroffenheit ist.

B. Verlauf

Die Teamer erklärten den Sinn der Befragungsaktion (quantitative Gewichtung, Zusammenhänge herausarbeiten) und überließen die weiteren Aktivitäten den Teilnehmern, die nach der Ausfüllung der Fragebögen zwei Teams zum Auszählen delegierten. Während der Auszählung, die außerhalb des Tagungsraumes stattfand, entstand im Seminar eine Phase des "Leerlaufs", die die Teilnehmer zu Gesprächen untereinander nutzten. Die Ergebnisse der Befragung wurden nach der Grundauszählung im Plenum in eine Wandzeitung eingetragen, wobei vorher eine Prozentuierung erfolgte (einer der Teilnehmer rechnete die Zahl der Nennungen mit einem Taschenrechner in Prozentzahlen um). Während der Angabe der Zahlen gab es schon "Aha-Erlebnisse": Die Teilnehmer waren von der

Häufigkeit bestimmter Nennungen oft überrascht. Als die Zahlen für bestimmte Beschwerden/Krankheiten vorlagen, wurden i.d.R. spontane Spekulationen über Zusammenhänge angestellt. Nach dem Notieren der Ergebnisse der Teilnehmerbefragung wurden in die zweite Spalte die Ergebnisse der Befragung von 361 Kolleginnen und Kollegen beim Bremer Vulkan eingefügt und in die dritte Spalte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung eingetragen.

Wandzeitung 5

Fragebogen zur Verringerung der Arbeitsbelastung im Betrieb

		Antworten		
		18	361	
		TN	BV	Klöck.
		%	%	%
1. Welche Belastungen treten bei Dir auf?				
Schadstoffe:	Dämpfe (z.B. Öldämpfe)	44	45	52
	Gase	39	54	52
	Staub	44	75	52
	Sand	17	17	52
weitere:	Säure	22		
	Benzin	22		
Lärm		50	81	68,5
Hitze		33	43	
Witterungseinflüsse (z.B. Zugluft, Nässe, Frost)		56	64	
Schweres Heben und Tragen		33	56	
Zwangshaltungen		33	34	
Einseitige Belastungen		22	32	
Schlechtes Licht		56	48	
Ständiges Hinsehen		28	35	
Unfallgefahren		39	58	59
Schichtarbeit		44	20	
Besondere Arbeitshetze und Streß				
	durch Termine	39	60	46
	durch Akkord	28	68	46
	durch Vorgesetzte	39	41	46
Weitere persönliche Ergänzungen				
.....		-		
.....		-		
2. Welche Beschwerden und Krankheiten treten bei Dir auf?				
Übelkeit		11	25	
Schwindelgefühl			25	
Kopfschmerzen		67	62	42
Schüttelfrost		-	7	
Erbrechen		11	8	
Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit		33	55	52
Atemnot		11	17	
Nervosität		28	42	
Schlafstörungen		61	29	
Hustenreiz		17	24	
Bronchitis		-	20	

Sodbrennen	33	26	
Magenverstimmungen	33	36	
Magenschleimhautentzündungen	22	20	
Magengeschwüre	22	6	
Magenoperationen	6	2	
Kreislaufstörungen	17	26	
Herzbeschwerden	17	16	
Blutdruck, niedrig	17	14	
hoch	22	13	
Rückenschmerzen	44	64	45
Rheuma	17	24	
Bandscheibenschäden	11	25	
Zerrungen	11	19	
Grippe	22	31	
Gehörschäden	22	32	
Hämorrhoiden	11	21	
Augenverletzungen durch Fremdkörper	6	24	
Seherschäden	-	12	
Weitere persönliche Ergänzungen:			
.....	-		
.....	-		

Ein Vergleich der Befragungsergebnisse machte deutlich, daß es eine Tendenz zur Übereinstimmung zwischen der Seminargruppe (18 Teilnehmer), den Befragten in einem Großbetrieb der Werftindustrie (361 Teilnehmer) und auch größeren Teilen der Arbeitnehmerschaft insgesamt gibt - hier konnte angedeutet werden, daß es so etwas wie eine kollektive Betroffenheit der Arbeitnehmer gibt.

Zunächst wurde über die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen der Selbstbefragung im Plenum und der Befragung der Vulkan-Beschäftigten diskutiert, wobei schon die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen als eine Verursachung unterschiedlicher Beschwerden in den Blick gerieten:

- Der Unterschied bei der Benennung der Schichtarbeit als Belastung (44 Prozent der Teilnehmer, aber nur 2 Prozent der Vulkanesen nannten dies) wird als Ursache für ein unterschiedliches Krankheitsbild gesehen: Schlafstörungen und Magengeschwüre kommen bei den befragten Teilnehmern, die überwiegend Schichtarbeiter von der Klöckner-Hütte sind, deutlich häufiger vor als bei den Werftarbeitern (61 : 29 bzw. 22 : 6 Prozent). Hier gelingt es im zwischenbetrieblichen Vergleich, einzelne Krankheiten bzw. Gesundheitsstörungen als eindeutig arbeitsbedingt zu erkennen.
- Nach dem Anschreiben der Zahlen wird von den Teilnehmern selbst darauf hingewiesen (und dieses von den Teamern ergänzt bzw. bestätigt), daß es in der Regel einen kontinuierlichen Fluß von einer Beschwerde zu einer ernsten Krankheit gibt - mit zunehmendem Alter und mit zunehmender Belastungsdauer ergeben sich z.B. Verschiebungen von Magenverstimmungen hin zu Magenschleimhautentzündungen und Magengeschwüren oder von Rückenschmerzen zu Bandscheibenschäden. Somit werden auch solche Krankheiten angesprochen, die evtl. seltener genannt werden als z.B. Kopfschmerzen, dafür aber das individuelle Wohlbefinden um so stärker stören.

Nach diesem Prozeß des Anschreibens und Andiskutierens mußte entschieden werden, ob zunächst weiter an der Verstärkung des Erkennens von Zusammenhängen zwischen Belastungen und Krankheiten gearbeitet werden oder ob schon eine Verallgemeinerung auf die Probleme der Beschäftigten in der Metallindustrie bzw. der Bundesrepublik erfolgen sollte. In diesem Seminar haben wir uns dafür entschieden, zunächst erste Annahmen über den Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten zu entwickeln.

Zunächst wurde eine Rangreihe gebildet, bei der die Hauptbelastungen und Hauptbeschwerden in der Reihenfolge der Nennungen durch die Teilnehmer untereinanderbeschrieben wurden. Daraus ergab sich folgendes Bild:

Wandzeitung 6

Hauptbelastungen und Hauptbeschwerden			
Belastungen		Beschwerden	
1. Witterung	56 %	1. Kopfschmerzen	67 %
2. Schlechtes Licht	56 %	2. Schlafstörungen	61 %
3. Lärm	50 %	3. Rückenschmerzen	44 %
4. Dämpfe/Staub	44 %	4. Vorzeitige Müdigkeit	33 %
5. Schichtarbeit	44 %	5. Magenprobleme	33 %
6. Unfallgefahren	39 %	6. Magengeschwüre	32 %
7. Hetze durch Termine	39 %	7. Gehörschäden	22 %
8. Hetze durch Vorgesetzte	39 %		

Auf einer großen Wandzeitung wurde versucht, den Hauptbelastungen bestimmte Krankheitsbilder zuzuordnen. Dabei entstand Wandzeitung 7 (s. nächste Seite).

Im Anschluß an dieses Plenumsergebnis wurden zwei Arbeitsblätter verteilt: das eine gibt den Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten wieder, wie er in der Seminarreihe zum Thema "Arbeitermedizin" 1978 erarbeitet worden ist. Die Teilnehmer konnten hier eine Übereinstimmung mit ihren eigenen Vermutungen erkennen und wurden so bestärkt. Danach erfolgte eine schematische Erfassung des Zusammenhangs von Belastungen und Krankheiten, wobei einzelnen Belastungen relativ unmittelbare Krankheiten zugeordnet und in einer dritten Spalte die Beschwerden aufgelistet wurden, die eher Ausdruck der hohen Gesamtbelastung sind und sich nicht unbedingt präzise einzelnen Belastungskomponenten zuordnen lassen.

Annahmen zum Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten

Hetze/Streß	Magenbeschwerden Herz/Kreislauf Unfallgefahren
Lärm	Unfallgefahren Gehörschäden Nervosität Herz/Kreislauf
Zwangshaltungen Schweres Heben	Rückenschmerzen
Schadstoffe	Bandscheibenschäden Herz/Kreislauf Magenprobleme
Schichtarbeit	Schlafstörungen Magenprobleme

Aus den Seminarmaterialien

Zusammenhang von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden

Belastungen	Krankheiten als unmittelbare Belastungsfolge	Krankheiten als Folge der Gesamtbelastung
Lärm	Gehörschäden	frühzeitige Müdigkeit
Staub	Hustenreiz	Nervosität
Hetze		Magenprobleme
Witterung/Zugluft	Grippe, Rheuma	Kreislaufstörungen
Unfallgefahren		Kopfschmerzen
schweres Heben und Tragen	Rückenschmerzen, Bandscheibenschäden	
Gase	Hustenreiz, Bronchitis	

Zum Abschluß dieser Sequenz wurde auf die Existenz von Mehrfachbelastungen hingewiesen, die in der Regel wissenschaftlich nicht erfaßt werden, und betont, daß viele Beschwerden und Krankheiten Resultat der hohen Gesamtbelastung sein können, die eigentlich nur von den Kollegen selbst genau erfaßt werden kann. Den Teilnehmern leuchtete ein, daß viele Beschwerden und Krankheiten, die sie vorher z.T. ihrer individuellen Kon-

stitution zugeschrieben haben, arbeitsbedingte Ursachen haben und ebenfalls für viele Kollegen gelten - auch der zwischenbetriebliche Vergleich mit unterschiedlichen Belastungsstrukturen und Krankheitsbildern führte zu dieser Erkenntnis. Dazu beigetragen hat auch die Teilnahme eines blinden Kollegen und eines Frührentners, die bei der Artikulation gängiger Vorurteile intervenieren konnten - es gab ein soziales Korrektiv für weniger reflektierte Statements. Sätze wie "Zu uns schicken sie die ganzen Blinden und Lahmen" sowie "Der eine blickt nicht durch, der andere hatte immer was mit dem Rücken, und wir mußten die Arbeit mitmachen" wurden von der Gruppe korrigiert. Da ein Teilnehmer wirklich blind war, wurde die erste Bemerkung schlicht als unpassend empfunden. Der erwerbsunfähige Teilnehmer war aufgrund einer Fehldiagnose (Rückenprobleme) viel im Betrieb herumgeschickt worden und hatte dann einen Herzinfarkt. Er wies darauf hin, daß viele Kollegen aufgrund der vorherigen Arbeit (z.B. mit Giftstoffen) gesundheitlich kaputt gemacht worden sind und ihnen keineswegs die Absicht einer Mehrbelastung ihrer noch gesunden Kollegen zu unterstellen sei. Von seiten der Teamer wurde darauf hingewiesen, daß eine Veränderung der Arbeitsbedingungen notwendig ist und daß einzelne Kollegen eben eine real leichtere Arbeit brauchen. Das sollen aber die Unternehmer, die ihre Arbeitskraft lange Jahre genutzt haben, bezahlen und nicht anderen Kollegen durch Streß anlasten. Allerdings ist eine Spaltung der Belegschaft in Leistungsfähige und sogenannte Trittbrettfahrer durchaus gewünscht, auch um bei Entlassungen ein leichteres Spiel zu haben und sich die Zustimmung der anderen, im Betrieb bleibenden Kollegen zu sichern.

Am Ende dieser Diskussion kam die Zwischenfrage eines Teilnehmers, was denn eigentlich das Ergebnis dieser Problemklärung sei. Hier wird deutlich, daß das Einhalten starrer Schemata in der Bildungsarbeit und die Vertröstung auf die große Strategiediskussion am Ende des Seminars nicht funktionieren kann und immer wieder an konkreten Punkten, wenn besonders hohe Motivationen entstehen, Kurzerklärungen und Kurzdiskussionen nötig sind, die erst in späteren Seminarphasen vertieft werden können. Teamer und einzelne Teilnehmer erklärten zu der Frage, daß mit der Aufnahme der Probleme natürlich keine direkte Veränderung im Betrieb einhergeht, aber doch eine Aufklärung über viele Probleme und Zusammenhänge erfolgt. Die Kollegen selbst, aber auch Vertrauensleute, Betriebsräte und Gewerkschaften müssen auf die Probleme hingewiesen werden und gemeinsam mit den Kollegen Druck machen, damit sich etwas ändert - durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder Gesetze. Zunächst müssen aber Vorstellungen und Forderungen entwickelt werden, die auch von den Kollegen getragen werden.

Ein Teilnehmer beeindruckte durch den Hinweis, daß vor fünf Jahren noch kaum einer etwas über die Wirkungen von Asbest wußte, daß heute aber im Betrieb fast jeder etwas über die großen Gefahren gehört hat und daß dieses nicht zuletzt auf die Bildungsarbeit (insbesondere des Kooperationsbereichs) beim Bremer Vulkan zurückzuführen ist, so daß man zu-

mindest von indirekten Auswirkungen im Sinne der Arbeitnehmer sprechen kann.

Zur weiteren Vertiefung des Zusammenhangs der Betroffenheit der Seminarteilnehmer und der Gesamtbetroffenheit der Arbeitnehmerschaft wurden reihum einige Zeitungsartikel aus den Materialien vorgelesen und die wichtigsten Punkte stichpunktartig festgehalten. Aus den Texten ging hervor, daß bei Vorsorgeuntersuchungen festgestellt worden ist, daß viele Beschäftigte in Wirklichkeit krank waren und in ärztliche Behandlung gehörten, daß die Zahl der Frührentner nach wie vor sehr hoch ist und die Mehrheit der Zugänge zu den Versicherungen nicht durch normale Verrentung erfolgt. Außerdem wurde darauf hingewiesen, daß Unfälle und Berufskrankheiten jährliche Kosten von 30 Mrd. DM ausmachen und daß in größeren Umfragen die Arbeitnehmer den Leistungsdruck und ihre schwierigen Arbeitsbedingungen scharf kritisieren (Baden-Württemberg-Befragung). In diesen Artikeln waren perspektivische Aussagen enthalten, die z.B. Arbeitszeitverkürzungen und den gleitenden Übergang ins Rentenalter oder einen Ausbau der Gesundheitsvorsorge im Betrieb nahelegen, was allerdings erst in einer späteren Seminarphase vertiefend diskutiert werden konnte.

Im Zusammenhang mit der Diskussion über Vorsorgeuntersuchungen wurde ein Widerspruch in den Interessen von Lohnarbeit und Kapital deutlich: obwohl Vorsorgeuntersuchungen zum Schutze der Gesundheit für die Arbeitnehmer an sich positiv sind, führt das Feststellen von gesundheitlichen Schädigungen teilweise dazu, daß die bisherige Arbeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Wenn Gesundheitsuntersuchungen wirklich im Interesse der Arbeitnehmer sein sollen, müßte ein Arbeitsplatzverlust aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen werden - sonst hält der Zustand an, daß viele Kollegen lieber auf eine genaue Bestandsaufnahme ihres Gesundheitszustandes verzichten bzw. den ärztlichen Rat ignorieren, weil sie aus existentiellen Gründen kaum eine andere Chance haben. Auch muß sichergestellt werden, daß es innerbetrieblich keinen Informationsfluß vom Gesundheitswesen zur Personalabteilung gibt und daß in ausreichendem Maße andere Arbeitsplätze für die Kollegen bereitstehen.

C. Ergebnisse

Auch in dieser Seminarsequenz gelang es, die Teilnehmer selbst zu aktivieren und ihnen die Seminargestaltung weitgehend selbst zu überlassen. Die Teamer lieferten lediglich Ergänzungen und Diskussionsanreize und setzten erst am Ende der Sequenz die ersten "gedruckten Texte" ein, die die Teilnehmer lesen mußten. Das abwechselnde Vorlesen kurzer Passagen machte teilweise wegen der Formulierungen und der Satzkonstruktionen sowie der Fremdworte Probleme, die aber aufgrund der inzwischen entstandenen Gruppensituation bewältigt werden konnten. Sowohl die Bereitstellung von Daten aus anderen Befragungen als auch die Zeitungsausschnitte zur Verallgemeinerung sollten allerdings kurz und präzise sein. Auffällig war, daß am Ende der Sequenz über die Zeitungsausschnitte

kaum diskutiert wurde. Das kann darauf zurückzuführen sein, daß die beabsichtigten Erkenntnisse im Verlauf der bisherigen Seminararbeit schon geläufig waren, kann aber auch mit einer gewissen Überforderung durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Argumentationen und Aspekten und Fremdworten zu tun haben oder schlicht daran liegen, daß die bisherige Seminararbeit doch "etwas viel" war.

1.2.4. Belastungen, Krankheiten und Veränderungsforderungen an ausgewählten Beispielen. Der Interessenkonflikt um die Arbeitsbedingungen

Mittwoch von 15.00 - 18.00 Uhr und Donnerstag von 9.00 - 10.15 Uhr (Arbeitsgruppen); Donnerstag von 10.30 - 17.00 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz ging es darum, die auf der Basis eigener Erfahrungen vorgenommenen Vermutungen über Zusammenhänge von Belastungen und Krankheiten anhand ausgewählter Texte zu unterstreichen, erweitern und vertiefen. Zu diesem Zweck ist das arbeitsteilige Vorgehen in kleinen Arbeitsgruppen hilfreich, weil hier eine intensive Materialbearbeitung und Diskussion stattfinden kann. Es hatte sich in den schon durchgeführten Seminaren als sinnvoll erwiesen, in dieser Sequenz nicht nur die gesundheitlichen Folgen einzelner Belastungskomplexe, sondern auch schon mögliche Veränderungsvorstellungen - zumindest im Ansatz - zu diskutieren. Insofern fand keine inhaltliche Teilung zwischen Analyse- und Strategieüberlegungen statt, die in der Praxis ohnehin kaum durchzuhalten ist. Die Arbeitsgruppen bekamen eine Reihe von Materialien und Fragestellungen zur Bearbeitung. Angeboten wurden: Schichtarbeit, Lärm, Schadstoffe und Arbeitshetze/Unfallgefahren. In dem hier beschriebenen Seminar wurden drei Arbeitsgruppen zu Problemen des Lärms, der Schadstoffe und der Schichtarbeit gebildet und von Teamern betreut. Die Aufgabenstellung bestand in der Erarbeitung von zumindest drei Komplexen: der Beschreibung der Belastung, der Beschreibung der gesundheitlichen Folgen sowie der Entwicklung von Veränderungsvorstellungen zum Schutz der Arbeitnehmer.

Am Schluß der zusammenfassenden Plenumsdiskussion sollte der Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital am Beispiel der Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen herausgearbeitet werden.

B. Verlauf

In den Arbeitsgruppen wurde intensiv gearbeitet und diskutiert, wobei die Teamer eine unterstützende (z.B. zur Klärung bestimmter Zeitungsformulierungen) und systematisierende Funktion hatten (z.B. bei der Erstellung der Wandzeitung).

Die Arbeitsgruppensprecher trugen die Ergebnisse ihrer Arbeitsgruppen, die auf Wandzeitungen festgehalten waren, ausführlich vor.

Bericht der Arbeitsgruppe 1: LÄRM

1. WAS IST LÄRM?
 - Lautstärke, gemessen in dB (A)
 - Lärmintensität/Tonhöhe (Frequenz)
2. LÄRMQUELLEN (BEISPIELE, CA.)
 - Steuerstand (40 - 50 dB)
 - Möllerbunker (80 dB)
 - Säge (80 dB)
 - MB 1 (45 - 120 dB)
3. UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFT (UVV)
Die UVV Lärm erlaubt 90 dB
4. LÄRMAUSWIRKUNGEN
 - Gehörschäden bei mehr als 85 dB
 - Beeinflussung des Nervensystems ab 65 dB
 - Herz- und Gefäßerkrankungen, Magengeschwüre, Blutarmut, Streß, Schlafstörungen, Störungen im Magen- und Darmbereich, Konzentrationsstörungen. Schicht ist Verstärkungsfaktor.

☐ Weitere Folgen:
Verlust der Arbeitsfähigkeit, Umsetzung, Lohneinbußen, Verständigungsschwierigkeiten, Unfallgefahren, Probleme in Familie und Freizeit
5. VORSCHRIFTEN
UVV Lärm § 3: 90 dB (A)
Arbeitsstättenverordnung: 85 + 5 dB (A)
Einschränkungen:
UVV Lärm gestattet sie bei bestimmten technischen und ökonomischen Gegebenheiten (die Grenze ist ein politischer Kompromiß, um nicht zu viele Betriebe umstellen zu müssen).
Probleme:
In 80 Prozent aller Betriebe werden Höchstgrenzen erreicht, und nur 15 Prozent der Betriebe werden untersucht. Lärmschwerhörigkeit:
1970 = 200
1975 = 12.418
1977 = 20.592
1979 = 17.464
Hierdurch entstehen hohe Kosten bei den Renten.
6. FORDERUNGEN
 1. Persönlicher Gehörschutz (Ears, Micky-Mäuse); Lärmschutzkleidung
 2. Herabsetzung der Lärmgrenze auf 80 dB im Stufenplan
 3. Konstruktive Maßnahmen, z.B. Schalldämpfer am Hochofen
 4. Lärmpausen (10 Min. pro Stunde), Lärmschutzpausenräume
 5. Verstärkte Lärminformation durch Sicherheitsleute, spezielle Bildungsurlaubsseminare zu Lärm
 6. Richtige Einstellung der Maschinen, z.B. bei Klöckner
 7. Mehr Rechte für Sicherheitsingenieure und Sicherheitsleute der Kollegen, z.B. auch zu Betriebsstillegungen
 8. Regelmäßiger Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitverkürzungen
 9. Zusätzlich: Der Arbeitgeber muß für Brillenträger Arbeitsschutzbrillen zur Verfügung stellen. Wasser muß in allen Bereichen stehen. z.B. für Augenduschen.

Bericht der Arbeitsgruppe 2: SCHADSTOFFE

1. **SCHADSTOFFE TRETEN AUF**
 - fest als Staub/Rauch
 - flüssig auch als Nebel
 - gasförmig als Gase und Dämpfe
2. **SCHADSTOFFE GELANGEN**
 - über Einatmung/Lunge
 - über die Haut und
 - über den Magen-Darm-Bereich (Speichel, Schlucken)
 - in das Blut und viele Körperbereiche
3. **PROBLEME**
 1. Oft langer Zeitraum zwischen Einwirkung und Folgen
 2. Es wird mit 300.000 Stoffen gearbeitet, 600.000 Basisstoffe sind weitgehend unerforscht, jedes Jahr gibt es 3.000 neue Stoffe. Kombinationen sind weitgehend unerforscht.
 3. Menschen reagieren unterschiedlich, Durchschnittswerte sind somit ein Problem.
4. **FORDERUNGEN**
 1. Alle Schadstoffe müssen überprüft werden; die Gefährdungen müssen verständlich ausgedrückt werden.
 2. Es sind ständige Messungen am Arbeitsplatz nötig.
 3. Es müssen Krankenstatistiken und Beschwerden ausgewertet werden und auf die Arbeit zurückgeführt werden.
 4. Die Quellen und Ursachen müssen beseitigt werden, z.B. durch ungefährliche Ersatzstoffe. Erst dann soll Absaugen und gutes Lüften erfolgen (gutes Filtern nötig). Persönliche Schutzmittel sind nur die allerletzte Möglichkeit.
 5. Alle arbeitsbedingten Erkrankungen sind als Berufskrankheiten anzuerkennen.
 6. Bei gefährlichen Arbeiten sollen alle Arbeitnehmer ein gesetzliches Arbeitsverweigerungsrecht bekommen.
 7. Belastungen und Arbeitsplätze: Asbest ist auch bei Arbeitsplatzgefahren zu verbieten!

Bericht der Arbeitsgruppe: SCHADSTOFFE (Einzelne Stoffe)

ASBEST

1. **URSACHEN/FOLGEN**

Eine Faser dringt in die Lunge ein, und es entsteht nach 5 - 15 Jahren Asbestose, Krebs.
Z. Zt. gibt es ca. 4.000 Tote pro Jahr.
Quelle: Arbeitsplatz/Umwelt
 2. **FORDERUNGEN**

Ein Verbot ist nötig wie z.B. in Dänemark. Aber die Industrielobby hat bisher ein Verbot und sogar Werbung für Ersatzstoffe verhindern wollen.
- MINDESTFORDERUNG**
1. Warnhinweise
 2. Spezielle Deponien
 3. Keine Freisetzung bei Abbrucharbeiten
 4. Spezielle Schutzmaßnahmen wie z.B. Astronautenanzüge
 5. Extra Wasch- und Umkleieräume

SCHWEISSEN

1. URSACHEN/FOLGEN

In den Metallrauchen kann sich Eisenoxyd befinden, wodurch Siderose (Husten, bronchitische Beschwerden) und eine Schweißerlunge entstehen können.

Gase (Nitrose-Gase aus Stickstoff und Sauerstoff) können in engen Räumen zu Hustenreiz, Ohrensausen, Bluthochdruck und Atemnot im Extremfall sogar zu Vergiftung und Tod führen.

Nicht trockene Lösemittel und Reiniger können in Form des Kampfstoffes Phosgen zu Vergiftungen führen.

Von der Elektrodenummantelung können evtl. schädliche Rauche ausgehen.

Folge des Schweißens sind auch Verbrennungen und Verblitzungen.

2. FORDERUNGEN

1. Absaugen, Be- und Entlüftung an allen Arbeitsplätzen mit entsprechender Filterung

2. Prüfröhrchen für Nitrose-Gase für jeden Schweißer

3. Erholungspausen

4. Mischttätigkeit

5. Innerbetriebliche Umsetzungen ohne Lohnseinbußen

6. Regelmäßige Untersuchungen der Schweißer, zumindest alle 5 Jahre

7. Einrichtung einer speziellen Lüfterkolonne und ständige Sicherheitsbegehungen

CO-GASE / KOHLENMONOXYD

1. URSACHEN/FOLGEN

Entsteht vor allem im Stahlwerk. Diese Gase sind geruchs-, geschmack- und farblos und binden sich an die roten Blutkörperchen. Schon geringe Konzentrationen können sehr gefährlich sein.

Symptome:

Kopfschmerzen, Sehstörungen, Schwindelgefühl, Muskelschwäche, Verwirrtheit,

Erbrechen, Kreislaufschwäche bis zur Bewußtlosigkeit, Lähmung

2. FORDERUNGEN

Alle Menschen, die in einem Gefährdungsbereich arbeiten, müssen mit Warngeräten ausgerüstet sein und schnell geborgen werden können.

Wandzeitung 11

Bericht der Arbeitsgruppe 3: SCHICHTARBEIT

1. URSACHEN

- Insgesamt gibt es ca. 3,7 Mio. Schichtarbeiter in der Bundesrepublik. Der jährliche Zuwachs beträgt ca. 70.000

- Produktionstechnische Gründe (Hochofen)

- in vor- und nachgelagerten Bereichen: Wirtschaftliche Gründe, Konkurrenzgründe, Kostengründe und Gewinninteresse. Bei Klöckner arbeiten ca. 4.000 Kollegen in Schicht

- Soziale Gründe (Gesundheits- und Rettungsdienst)

2. GESUNDHEIT UND SCHICHTARBEIT

- Der menschliche Organismus ist tagesaktiv (Biorhythmus)

- Folge: höherer Leistungsaufwand bei Schichtarbeit

- Familie leidet unter Schichtarbeit (Elternprobleme, Kinderprobleme)

- Schlafstörungen, die Wohnungen sind nicht isoliert

- Magenbeschwerden/Beschwerden beim Essen

- Nervosität, Gereiztheit

- Schichtarbeiter sind kränker als andere

- Mehrfachbelastungen gerade bei Schichtarbeit, Belastungskombinationen

- Beschränkungen in der Freizeit und der sozialen und kulturellen Betätigung

3. FORDERUNGEN

1. Herabsetzung des Rentenalters für Schichtarbeiter auf Firmenkosten
 2. Einschränkung der Schichtarbeit
 3. Ausstieg nach einer gewissen Zeit oder bei einem bestimmten Alter, z.B. mit 50, ohne Lohn- und Rentenverlust (es gibt z.B. eine große Liste mit Kollegen, die aus der Schicht ausscheiden wollen, aber es sind keine anderen Arbeitsplätze vorhanden)
 4. Steuerliche Entlastung der Schichtarbeiter
 5. Begrenzung der anderen Belastungen
 6. Begrenzung und Abbau der Arbeitszeit
 7. Anlagenbesetzung auf Sollstärke auch in der Nachtschicht
 8. Schichtrhythmus ändern (der Wechsel von 10 und 7 Tagen ist zu lang, in der 7-Tage Schicht werden 60 oder 56 Stunden gearbeitet. Das momentane Schichtsystem ist auf 48 Stunden aufgebaut und sollte auf einen Rhythmus 5 Tage Schicht / 5 Tage frei umgestellt werden)
 9. Lärmisolation von Wohnungen für Schichtarbeiter
 10. Zusatzurlaub für Schichtarbeiter
- Festzuhalten ist, daß viele für Schichtarbeiter günstige Regelungen wie z.B. zusätzliche Freischichten erkämpft und erstreikt worden sind.

Einschub: Arbeitshetze/Unfallgefahren

In dem beschriebenen Seminar ist es aus Mangel an Teilnehmerinteresse zu keiner Arbeitsgruppe mit dem Themenschwerpunkt "Arbeitshetze und Unfallgefahren" gekommen. An dieser Stelle wird der Bericht eines Teamers wiedergegeben, der in einem anderen Seminar an einer entsprechenden Arbeitsgruppe teilgenommen hat.

In der Arbeitsgruppe wurden zunächst die beiden zentralen Texte "Zu großen Streß am Arbeitsplatz gezeißelt" und "Innere Spannung, Verantwortungs-Streß" gelesen und unter zwei Fragestellungen untersucht: a) Was sind die Ursachen und b) was die Folgen von Streß - was wird in den Artikeln ausgedrückt, und welche Ergänzungen wären nötig? Abschließend wurden notwendige Veränderungsforderungen diskutiert.

a) Ursachen von Streß

Es bestand Einigkeit über die starke Verbreitung von Streß, der zurückzuführen ist auf:

Schichtarbeit, Lärm, schneller werdendes Arbeitstempo, Monotonie und Arbeit am Fließband, willkürliche Überwachung im Betrieb, Unzufriedenheit und Frustration über die geringen Einflüsse auf die Arbeit sowie Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Von den Teilnehmern kamen folgende Ergänzungen und Erweiterungen:

Es gibt einen ständigen Akkorddruck, der in der Angst davor besteht, die Arbeit nicht in dem gesetzten Rahmen zu schaffen und damit Geld zu verlieren; hinzu kommt eine Nervenanspannung durch Ärger beim Aushandeln von zusätzlichen Zeiten. Am Band besteht das Problem, gegen das Tempo des Bandes anarbeiten zu müssen; wenn man einmal nicht mitkommt, gibt es Druck von den Kollegen, die die nachfolgenden Arbeiten machen müssen - man hat auch an schlechten Tagen keine Spielräume und kann sich auch nicht wie ein Handwerker seine Kräfte im Laufe des Tages unterschiedlich einteilen.

b) Die Folgen von Streß

Als Folgen wurden angegeben: Herzattacken, innere Unruhe, Verdauungs- und Atembeschwerden, Angstzustände und nervliche Depressionen sowie Ermüdung und Zermürbung, nachlassende Konzentration mit der Folge einer erhöhten Unfallgefahr, Störungen des Gemüts, Reizbarkeit und Schlafstörungen sowie Kopfschmerzen, Herzklopfen, Sodbrennen und kolikartige Magenschmerzen sowie eine gewisse innere Spannung mit der Folge von Gereiztheit. Darüber hinaus kommt man gereizt nach Hause, und es gibt Ärger mit der Familie. Die Berichte aus der Problemaufnahme zu Beginn des Seminars wurden wieder aufgegriffen und darauf hingewiesen, daß sehr viele Kollegen schon in jungen Jahren Herzinfarkte und Herzattacken haben und einige daran sogar gestorben sind.

Insgesamt ist es gelungen, den Zusammenhang von Streß und gesundheitlichen Risiken herauszuarbeiten und auch klarzumachen, daß die hohe vom Kollegen selbst zu tragende und nicht zur Arbeitsunfähigkeit führende Gesamtbelastung in der vorhandenen Arbeitshetze eine wesentliche Ursache hat. Auch der Zusammenhang zwischen Akkorddruck und Unfallgefahren ist klar in den Blick gekommen: Die Kollegen haben aufgrund ihrer Vorgabezeiten keine Zeit und wollen die Arbeit auch fertig bekommen - daran verdient letztlich der Unternehmer, während im Falle eines Unfalls in erster Linie der Kollege den Schaden hat.

Anschließend wurde auf die Unfallfolgen der Arbeit und der Arbeitshetze eingegangen: In der Bundesrepublik passieren ungefähr 2 Mio. Arbeitsunfälle pro Jahr, und über 50 Prozent der Arbeiter müssen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit frühzeitig in Rente gehen.

Ein Viertel der Arbeitsunfälle passiert in der Überstundenzeit, also nach 8 Stunden Arbeit. Obwohl der prozentuale Anteil der Unfälle in der Überstundenzeit für nicht sehr hoch gehalten wurde, kam doch ins Bewußtsein, daß immerhin über 500.000 Unfälle während der Überstunden passieren und damit nur einen ganz bestimmten Teil der Beschäftigten gefährden. Hingewiesen wurde auch auf die immensen Kosten für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die 1979 10,5 Mrd. DM aufwenden mußten.

c) Veränderungsforderungen

Die Diskussion der Veränderungsforderungen konzentrierte sich zunächst auf die Frage des Leistungslohns bzw. des Akkords. Die Forderung nach Abschaffung des Akkords wurde von den Teilnehmern entwickelt; der nächste Schritt sollte ein Festschreiben des Betriebsdurchschnitts für jeden einzelnen Kollegen sein, und perspektivisch soll ein monatlicher Festlohn wie in Schweden angestrebt werden. Die Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten und die erhöhte personelle Kontrolle wurde zwar als mögliche Folge gesehen, aber immer noch für eine menschlichere Lösung gehalten: gegenüber dem Vorgesetzten kann man eher seine Sicherheitsinteressen durchsetzen.

Die Diskussion zum Thema Verbesserungsbeispiele rief einige schon in der vorangegangenen Diskussion artikulierte Forderungen wieder ins Gedächtnis: den notwendigen Verzicht auf sehr schnelles Arbeiten, sehr große Pausen oder sehr hohe Akkordabgaben - um keine Neuaufnahmen und Zeitkürzungen zu provozieren. Darüber hinaus sollten die Zeitaufnahmen unter realistischen Bedingungen erfolgen, d.h. auch die gerade im Werftbereich auftretenden organisatorischen Probleme berücksichtigen. Durch Mindesttaktzeiten und den z.T. schon praktizierten Wechsel der Arbeitsplätze kann dem Streß ebenso entgegengewirkt werden wie durch

Mindestbesetzungsregelungen und die Sicherung einer Mindestzahl von Springern am Band. Den Forderungen nach mehr Pausen, kürzerer Wochenarbeitszeit und mehr Urlaub wurde ebenfalls eine Wirkung gegen den Streß zugebilligt.

Plenumsdiskussion

Im Anschluß an die Arbeitsgruppenberichte und die darauf bezogene Diskussion wurden die wichtigsten Forderungen zusammengefaßt und weiter ergänzt.

Wandzeitung 12

Die wichtigsten Forderungen:

1. Beseitigung der Ursachen von Gesundheitsgefährdungen
 2. Verständliche Hinweise auf gefährliche Arbeitsstoffe
 3. Kontrolle verwendeter Stoffe
 4. Verbot von Asbest bzw. Einsatz anderer Ersatzstoffe
 5. Unterstützung der Sicherheitsleute, verstärkte Betriebsbegehungen und realistische Untersuchungen
 6. Mehr Rechte für Sicherheitsleute (Beispiel Schweden, Recht auf Produktionsstop)
 7. Ausreichende Be- und Entlüftung
 8. Zusätzliche bezahlte Pausen
 9. Verstärkte Lärmisolation
 10. Abschaffung des Akkords
 11. Fester Monatslohn, Reduzierung der Arbeitszeit, Überstunden nur gegen Freizeitausgleich
 12. Verstärkte Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen und bei der Arbeitsplanung
 13. Volle Informationen über Folgen neuer Technologien
 14. Verstärkte Bildungsangebote
 15. Verbot von Entlassungen aus Gesundheitsgründen
 16. Verbesserte Anerkennung von Erkrankungen als Berufskrankheiten
-

Zur Verdeutlichung des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit um die Arbeitssicherheit wurden Texte im Plenum gelesen: Zum einen geht es darum, daß Firmen "Jagd auf kranke Arbeitnehmer" machen und einzelne Beschäftigte nach sogenannten Sozialgesprächen zu kündigen versuchen. In einem zweiten Artikel geht es darum, daß verantwortliche medizinische Leiter bei der BASF planen, das Problem von krebgefährdenden Arbeitsplätzen einfach dadurch zu lösen, daß diese Arbeitsplätze mit älteren Kollegen besetzt werden; zur Begründung wird sogar auf die gängige Praxis verwiesen.

Die Möglichkeit eines besseren und konsequenteren Arbeitsschutzes wurde am Beispiel der "Arbeitsschutzobleute" in Schweden erörtert. Die Arbeitsschutzobleute werden direkt gewählt und haben das Recht, Betriebe stillzulegen; in Schweden ist die Beweislast umgekehrt worden: Der Arbeitgeber muß die Unschädlichkeit von Arbeitsstoffen nachweisen, wäh-

rend in der Bundesrepublik nachgewiesen werden muß, daß ein Stoff schädlich ist.

C. Ergebnisse

Die Strukturierung der Arbeitsgruppenberichte erfolgte nicht nach dem Drei-Schritt-Schema Beschreibung/Folgen/Forderungen, hielt sich aber ungefähr in diesem Rahmen (eine Erweiterung bzw. Ergänzung von seiten der Teilnehmer war durchaus erwünscht). Es war den Berichterstattern der Arbeitsgruppen möglich, das Ergebnis der Arbeitsgruppen konzentriert vorzutragen und danach Ergänzungen und Fragen aus dem Plenum aufzugreifen und zu diskutieren. Im Plenum traten die Teamer eigentlich erst in der abschließenden Diskussion, die der Zusammenfassung von Grundtendenzen und der expliziten Herausarbeitung von Interessengegensätzen um die Arbeitssicherheit diente, etwas nachdrücklicher in Erscheinung. Nach jedem Arbeitsgruppenbericht und der anschließenden Diskussion wurden Pausen gemacht, so daß ein "Verdauen" der Informationen durch die Teilnehmer möglich war. Allerdings war zu beobachten, daß nur selten mitgeschrieben wurde.

In der Plenumsdiskussion wurde deutlich, daß die Auseinandersetzungen um Grenzwerte und das Ausmaß von Belastungen oft das Resultat von Interessenauseinandersetzungen sind. Veränderungen zugunsten der Arbeitnehmer waren bisher i.d.R. das Resultat von kämpferischen Auseinandersetzungen.

1.2.5. Humanisierungspolitik / Qualitative Tarifpolitik

Freitag vormittag (Film und Diskussion im Plenum)

A. Konzeption

Dieser Abschnitt zielt darauf, die anhand einzelner Belastungskomplexe formulierten Forderungen zusammenzufassen und in eine Beziehung zur gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu bringen, wobei sowohl die Ansätze und Erfahrungen der Vergangenheit als auch zukünftige Perspektiven aufgearbeitet werden sollen. Es geht um die Erkenntnis, daß der Interessenkonflikt um die Arbeitssicherheit eine aktive Gewerkschaftsbewegung erfordert, die betriebliche und gesellschaftliche Veränderungen im Interesse einer Humanisierung der Arbeit ermöglicht. Durch den Einsatz eines guten Films, der sowohl die historischen Aspekte als auch die aktuellen Konfliktlinien und weiteren Perspektiven einer qualitativen Tarifpolitik eindrucksvoll vermittelt, kann ein guter Überblick gewonnen werden.

Kurzbeschreibung des Films "Qualitative Tarifpolitik"

Einstiegsinterviews

Der Film beginnt mit einem Einstiegsinterview, in dem Stahlarbeiter auf den vorhandenen Reallohnabbau in den letzten Jahren hinweisen und andeuten, daß es in der Tarifpolitik um mehr als nur um Lohn und Gehalt geht.

Geschichtliches Beispiel

Der Schleswig-Holstein-Streik von 1956 wird dokumentiert, in dem 16 Wochen für die Lohnfortzahlung auch bei Arbeitern gestreikt wurde. Vorher waren vertrauensärztliche Kontrollen die Regel.

Frühinvalidität

Es wird darauf hingewiesen, daß es z.Zt. 300.000 Frühinvaliden jährlich gibt und daß deshalb eine Arbeitszeitverkürzung und eine frühere Verrentung nötig ist.

Beispiel 1:

Der gleitende Übergang in die Rente

Aus der Zigarettenindustrie wird gezeigt, daß der gleitende Übergang zur Rente schon Realität ist: Die Kollegen arbeiten ab 60 Jahren nur noch 20 Std. die Woche, ohne dadurch einen Lohnausfall zu haben. Es werden Interviews mit älteren Arbeitern gezeigt, die begeistert sind und ihre Freizeit für Haus- und Gartenarbeit, zum Lesen und Spaziergehen nutzen wollen. In einem Interview mit einer Frau zu Hause wird deutlich, daß auch sie sich über den Gewinn von gemeinsamer Zeit mit ihrem Mann freut - sie können jetzt z.B. in Ruhe in die Stadt fahren und einkaufen. In den Interviews kommt als Problem zum Ausdruck, daß eine Leistungsverhärfung die Folge von Arbeitszeitverkürzungen sein kann und Betriebsräte deshalb eine Leistungsverdichtung vermeiden und Neueinstellungen durchsetzen müssen.

Beispiel 2:

Schichtarbeit

Am Beispiel der Wechselschicht bei der Polizei wird der unregelmäßige Schichtdienst (verursacht durch Krankheit, Urlaub und Wochenenddienst) vorgestellt. In einem Interview sagt ein Polizist, daß er nach 16 Jahren Wechselschicht aus gesundheitlichen Gründen aus der Schicht raus will. Die Gewerkschaft der Polizei organisiert große Demonstrationen, um die Polizisten zu entlasten. Der Innenminister von Nordrhein-Westfalen kündigt Schallschutzprogramme für Wohnungen von Schicht-Beschäftigten an und will hierfür 100 Mio. DM ausgeben. Außerdem sollen die Streifenwagensitze anatomisch besonders gut sein und auch Veränderungen in der Schichtfolge bedacht werden. Allerdings gibt es bei der Polizei im Gegensatz zu anderen Industriebetrieben schon heute die Möglichkeit, mit 50 Jahren aus der Schicht auszuschneiden. Tatsache ist auch, daß viele ältere Beamte aus Gründen der Gewöhnung nicht mehr aus der Schicht raus wollen. Die Probleme von Schichtarbeitern werden am Beispiel einer Familie gezeigt, in der die Frau vormittags nach Hause kommt, während der Mann sich schlafen legt, weil er Nachtschicht hatte und den Sohn vormittags versorgt hat, so daß die Eheleute praktisch keine Zeit füreinander haben.

Beispiel 3:

Lohnrahmentarifvertrag in Baden-Württemberg (Oktober 1973)

In dem Tarifvertrag ging es der IG Metall darum, die Akkordarbeit zu humanisieren. Der Akkord sollte für jeden ohne Schäden zu schaffen sein. Die Taktzeit soll nicht unter 1,5 Minuten liegen, real war sie z.B. bei 22 Sekunden. Eine strikte Einhaltung des Tarifvertrages würde die Stilllegung ganzer Werkstätten bedeuten. Darüber hinaus wurde eine Akkordabsicherung von 130 Prozent kollektiv vereinbart, wobei einzelne Arbeiter nach wie vor bis zu 160 Prozent und andere nur 100 Prozent bekommen können.

Die Unternehmer verweisen darauf, daß ihnen durch diese Regelung 8 Prozent Mehrkosten entstehen, die nicht zu kompensieren sind. Aber sie zielen auf eine weitere Durchorganisation der Arbeit so, daß auch nachmittags die volle Leistung abgefordert wird. Von seiten der Gewerkschaft wird erklärt, daß die Unternehmer den Zeitlohn als versteckten Akkord wollen und hier weniger stark kontrollierbar sind. Sie meinen, weniger zahlen zu müssen als bei harten Leistungsvorgaben im Akkord, so daß die IG Metall sich daher - z.T. paradox - für kontrollierte Akkorde und Prämienlohn ausspricht.

In dem Tarifvertrag wurden auch 8 x 5 Minuten (40 Minuten) zusätzliche Erholzeit vereinbart, die betrieblich zum Beispiel in Form von drei 10-Minuten-Pausen und einem 10 Minuten früheren Nachhausegehen genutzt werden. Allerdings wird von einzelnen nach wie vor in den Pausen weitergearbeitet; anders ist der Akkord für viele nicht zu schaffen, worauf die Gewerkschaft IG Metall kontert, daß der Akkord nicht stimmen kann. Nebenarbeiten müssen im Akkord enthalten sein, und die Normalleistung muß für die Erreichung des Ziels ausreichen. Zitiert wird Franz Steinkühler mit dem Satz, daß die Rechte, für die man sich im Betrieb nicht tatsächlich einsetzen und die man sich nicht im Betrieb täglich erkämpft, verloren sind. In einem Interview mit einem Gewerkschaftssekretär aus Stuttgart wird ebenfalls deutlich, daß die Umsetzung der erreichten Tarifverträge von der Stärke der IG Metall und der Betriebsräte in den Betrieben abhängt.

Beispiel 4:

Das Volkswagenwerk

Seit Mai 1979 gibt es für die ca. 56.000 Beschäftigten in Wolfsburg einen Rahmenvertrag, der dem Tarifvertrag aus Baden-Württemberg ähnelt. Gezeigt wird z.B. die neue Gruppenarbeit in der Polsterei, die Puffer vorsieht, so daß Zeitspielräume bestehen. Ab Herbst 1981 gibt es auch 5 Minuten zusätzliche Pause pro Stunde, die pro Schicht als 3 x 16 Minuten-Pause incl. einer Verteilzeit genutzt werden. Verwiesen wird aber auch auf die Kehrseite der Humanisierung, die z.B. Monotonie im Bereich der Vormontage entstehen läßt, wo an den neuen Arbeitsplätzen höhere Anforderungen entstehen - längere Takte bedeuten keineswegs geringere Leistungsanforderungen. In einem Interview sagt der Betriebsrat, daß es durchaus Rationalisierungstendenzen gibt, die unter der Flagge der Humanisierung durchgesetzt werden. In einer Diskussion zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wird das Problem der Roboter thematisiert - sie haben z.B. im Preßwerk Arbeitsplätze wegrationalisiert. Die Geschäftsleitung meint aber, durch die große Fluktuation für die betroffenen Arbeitnehmer Umsetzungsmöglichkeiten im Werk schaffen zu können; ein Abbau der Gesamtbeschäftigten wird allerdings nicht bestritten.

Gezeigt werden provisorische Räume zur Nutzung der Erholzeiten (Boxen), die lärmisoliert sind und z.T. neben den Pressen stehen.

Deutlich wird, daß Tarifverträge zwar der beste Schutz für die Arbeitnehmer sind, daß sie in der Marktwirtschaft aber an Grenzen stoßen: In der Automobilkrise wurden viele Entlassungen vorgenommen (z.T. über Abfindungsverträge).

Abschlußdiskussion mit Stahlarbeitern

Es wird gezeigt, daß in der Stahlindustrie von 1975 bis 1979 50.000 Arbeiter ihre Arbeitsplätze verloren haben. Der Stahlstreik von 1978 für die 35-Stunden-Woche war auch ein Streik gegen die Arbeitslosigkeit - er wurde erst später zu einem Humanisierungs-Streik mit Freischichten uminterpretiert. Die Grundlage war aber der Kampf um die Existenz. Die Arbeiter führen aus, daß Druck nötig ist, um Rationalisierungsinvestitionen abzufangen - der Unternehmer darf eben nicht allein über Investitionen entscheiden. Die Vernichtung von Arbeitsplätzen muß verhindert werden, wenn es sein muß auch unter der Humanisierungsflagge (mehr Pausen und Arbeitszeitverkürzungen) - die Gelder für die Investitionen werden schließlich von den Kollegen erarbeitet. Für die Stahlindustrie bedeutet dies konkret z.B. die Arbeitszeitverkürzung hin zu 6-Stunden-Schichten.

Fazit

Die interviewten Arbeiter faßten ihre Meinung in der Forderung zusammen, daß sich die Wirtschaft nach den Menschen richten soll und nicht umgekehrt.

Zum Film "Qualitative Tarifpolitik"

1. Verbesserte Arbeitsbedingungen sind erkämpft worden (z.B. die Lohnfortzahlung im Streik 1956).
 2. Tarifabkommen in der Zigarettenindustrie: Rente ab 60 Jahren möglich; gleitender Übergang mit einer 20-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.
 3. Programm für die Polizei in Nordrhein-Westfalen: Schallisolierungen für die Wohnungen von Schichtarbeitern.
 4. Ergebnisse des Streiks in Baden-Württemberg 1973:
 - > die Mindesttaktzeit beträgt 1,5 Minuten
 - > Akkordabsicherung bei 130 Prozent
 - > Erholzeiten: Zusatzpausen von 8 x 5 Minuten, z.T. 3 x 10 Minuten Pause und 10 Minuten eher Feierabend.
 5. Haustarifvertrag bei VW in Wolfsburg:
3 x 16 Minuten Zusatzpause (einschließlich Verteilzeit).
 6. Ergebnis des Stahlstreiks 1978:
Mehrere Freischichten erkämpft, das Ziel der Einführung der 5. Schicht (35-Stunden-Woche, 6-Stunden-Schicht, voller Lohnausgleich) wurde nicht erreicht.
 7. Das Ziel bleibt die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Dabei ist wichtig: Die Überstunden müssen begrenzt werden, und es müssen Neueinstellungen vereinbart werden, um Rationalisierungstendenzen zu bremsen.
 8. Insgesamt sind Veränderungen von Technik und Arbeitsorganisation, ein fester Monatslohn/Jahreslohn für alle und ein Freizeitausgleich bei Überstunden nötig.
-

Plenumsdiskussion zum Film

Die Teilnehmer verwiesen darauf, daß die Unternehmer immer versuchen, Arbeitszeitverkürzungen durch eine Personalunterdeckung bzw. durch Leistungsverdichtung aufzufangen oder mehr Überstunden zu veranlassen. Deshalb ist die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung mit Vereinbarungen über Neueinstellungen zu verbinden, wobei zugleich eine Begrenzung der abgeforderten Leistung und eine Überstundenbegrenzung festgeschrieben werden müssen. Was bleibt, ist das Durchsetzungsproblem. Die Arbeitszeitverkürzung muß außerdem mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer Beschäftigungspolitik einhergehen. Es gibt einen Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital; der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Investitionen und die Personalplanung muß größer werden, damit nicht das von den Kollegen erarbeitete Geld letztendlich gegen sie eingesetzt wird. Alle Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer sind bisher erkämpft worden, nichts ist ihnen geschenkt worden - es ist Druck von unten nötig.

Die Teilnehmer erläuterten aus eigener Erfahrung, daß früher viel auch durch spontane Streiks erreichbar war, was heute in der Krise allerdings nicht mehr gegeben ist - solche Streiks sind schlicht nicht mehr möglich, da der Betrieb die Arbeitnehmer verhungern läßt. In guten Zeiten wäre mehr durchzusetzen gewesen - mehr Lohn und weniger Überstunden, aber auch

eine kürzere Arbeitszeit. Heute ist die Durchsetzung unter den Bedingungen der Wirtschaftskrise besonders schwer.

C. Probleme

Der Film war sehr gut und sehr interessant, so daß ihm die Teilnehmer trotz der am Freitagmorgen immer etwas reduzierten Aktivität aufmerksam folgten. Die Wandzeitung zum Film mußte vom Teamer erstellt werden, der in die spätere Diskussion auch noch Zeitungsartikel über die neueren tarifpolitischen Vorstellungen der IG Metall zur Humanisierung der Arbeit einbringen konnte. In keinem der Grundseminare ist es gelungen, strategische Handlungsperspektiven für die die Teilnehmer beschäftigenden Betriebe zu entwickeln. Dies war allerdings auch bei der beispielhaften Seminarreihe mit Arbeitern des Bremer Vulkan von 1976 bis 1980 im ersten Seminar nicht möglich; die Diskussion des Konzepts der "Arbeitermedizin" und die Durchführung der Belegschaftsbefragung wurden erst in einem der Folgeseminare erreicht.

1.3. Bewertung

Das beschriebene Seminar war das vierte einer Reihe und ist Ausdruck eines längeren Entwicklungs- und Erprobungsprozesses. Der Verlauf der Seminare und die erfolgreich getestete Übertragbarkeit (das Seminar war ursprünglich für Teilnehmer aus der Werftindustrie konzipiert) sowie Erfahrungen anderer Teamer mit diesem Konzept belegen die Möglichkeit der Realisierung der Seminarziele in der praktischen Bildungsarbeit; Konzeption und Verlauf lassen sich weitgehend in Deckung bringen. Von seiten der Teamer wurden Probleme im wesentlichen auf der Seite des Materials ausgemacht, das gründlich überarbeitet werden mußte. An dieser Stelle soll allerdings erwähnt werden, daß die ursprüngliche Seminarkonzeption an einem Punkt revidiert wurde. Die im letzten Abschnitt vorgesehene Seminarsequenz zu den rechtlichen Regelungen des Arbeitsschutzes und deren Grenzen sowie zum Arbeitsschutzsystem konnte aus Zeitgründen nicht zum Gegenstand gründlicher Seminararbeit gemacht werden. Versuche, die damit verbundenen Probleme kürzer zu behandeln, scheiterten angesichts des fehlenden Vorverständnisses der Teilnehmer so deutlich, daß auf diese Sequenz im Grundseminar völlig verzichtet und sie auf das vertiefende Folgeseminar verschoben wurde.

Die in den Seminaren erreichte solidarische Arbeits- und Diskussionsatmosphäre wurde am Schluß der Veranstaltungen dazu genutzt, die Teilnehmer um eine ausführliche und ehrliche Kritik des Verlaufs der Bildungsurlaubs-Woche zu bitten. Über die Unzufriedenheit mit organisatorischen Dingen (Unterkunft, Verpflegung, Freizeitmöglichkeiten) hinaus sollte den Teilnehmern Gelegenheit gegeben werden, ihr Unbehagen über das Bildungsangebot und das Verhalten der Teamer zu artikulieren und

die berechnete Erwartung auf eine Verbesserung im Falle von weiteren Bildungsurlauben zu entwickeln.

Bei der Seminarkritik standen organisatorische Probleme im Vordergrund (z.B. zu hohe Getränkepreise in der Bildungsstätte). Inhaltlich wurde die Filmauswahl aus dem Werft- und Stahlbereich für das seminarinterne "Beiprogramm" (i.d.R. am Schluß von anstrengenden Arbeitsphasen eingesetzt) vereinzelt kritisiert (zu geringer Bezug zur eigenen aktuellen Arbeitssituation) und den Teamern vorgehalten, daß einzelne Punkte zur späteren vertiefenden Diskussion zurückgestellt, dann aber nicht wieder aufgegriffen wurden.

Vorgeschlagen wurde, die auf einer Tafel zu notierenden offenen Fragen in jedem Fall ausführlich zu behandeln und neben dem "offiziellen" Seminarprogramm ein Videoprogramm für Interessierte anzubieten. Die Teamer verteidigten ihre Aktivitäten zur Förderung einer angenehmen Gruppenatmosphäre außerhalb der Bildungsarbeit (Kegeln am Montag oder Dienstag, "Abschiedsabend" am Donnerstag), wehrten sich gegen die Verplanung aller Abende für die gesamte Gruppe und regten (erfolgreich) die Selbstorganisation von Freizeitaktivitäten (falls man einen Videoabend so definieren will) an.

In allen Grundseminaren wurde die "Seminarkritik" von den meisten Teilnehmern dazu genutzt, ihre Zufriedenheit mit dem Seminarverlauf zu artikulieren und zu betonen, was in der Tat der Kern der Konzeption war: daß die ausführlichen Phasen der Gruppenarbeit und die Selbstbearbeitung bestimmter Themen als ausgesprochen positiv empfunden wurden.

2. DAS FOLGESEMINAR

2.1. Seminarkonzeption

Am Anfang des Seminars sollte eine kurze Wiederholung der zentralen Ergebnisse der Grundseminare zu dem Ausmaß von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden, zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Erkrankungen und zu wichtigen Humanisierungsforderungen stehen. Danach war vorgesehen, kurz auf den Zusammenhang von Arbeits- und Umweltbelastungen einzugehen und an ausgewählten Beispielen über die Notwendigkeit einer Arbeits- und Umweltschutzpolitik zu diskutieren.

Im Interesse einer politischen Positionsbestimmung "von unten" sollten die vorhandenen Schutznormen am Beispiel der Grenzwerte für Schadstoffe problematisiert und der schon in die Ergebnisse einer scheinbar neutralen Wissenschaft eingehende Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital herausgearbeitet werden. Nach einer kurzen Übersicht über die Institutionen der Arbeitssicherheit war die Analyse der Grenzen

zentraler rechtlicher Regelungen geplant; es ging dabei nicht um die umfassende Analyse von Schutzrechten, sondern um die Betonung der Lücken im Rechtssystem, die die vorhandene Praxis ermöglichen und das Erreichen substantieller Veränderungen durch das Einklagen von Rechten weitgehend ausschließen. Die Erschütterung des Vertrauens in die Neutralität der Wissenschaft und die Offenlegung von sich auch im Rechtssystem widerspiegelnden Interessengegensätzen war die Basis für die Erarbeitung von Veränderungsstrategien im Betrieb, in Tarifauseinandersetzungen und auf der politischen Ebene. Unter dem Stichwort "betriebliche Strategien" sollten Erfahrungen mit dem Konzept der Arbeitermedizin und Schritte einer systematischen Arbeitssicherheitspolitik besprochen werden. Auf der Ebene tarifvertraglicher Regelungen standen Vorstöße einer gewerkschaftlichen Arbeits- und Arbeitszeitpolitik im Mittelpunkt. Bei den politischen Perspektiven sollten nicht nur die Arbeitsschutzgesetzgebung, sondern auch die Umweltpolitik diskutiert werden.

Die Lernziele, thematischen Schwerpunkte, vorgesehenen Arbeitsformen und der grobe Zeitrahmen gehen aus dem folgenden Schema hervor, das zu Beginn des Seminars verteilt wurde.

Folgeseminar "Arbeitsbedingungen und Humanisierung der Arbeit"

Lernziele	Zeit/ Sequenz	Thema	Arbeits- form
Montag			
Gegenseitiges Kennenlernen; Herausarbeiten individueller Erfahrungen und betrieblicher Konflikte	(1)	Vorstellung von Teilnehmern und Teamern, Seminarvorstellung, Diskussion der Erwartungen	Plenum
Dienstag			
Einsicht in die kollektive Betroffenheit	(2)	I. BELASTUNGEN, KRANKHEITEN, FORDERUNGEN	
Erarbeitung von Kenntnissen zu einzelnen Belastungskomponenten und möglichen Veränderungsschritten	(3)	1. Belastungen im Betrieb und der Umwelt 2. Das Ausmaß von Belastungen und Krankheiten der Arbeitnehmer 3. Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten an einzelnen Beispielen (Schicht, Lärm, Streß ...)	Teilnehmerberichte Plenum
	(4)	Berichte der Arbeitsgruppen und Diskussion	Arbeitsgruppen Plenum
	(5)	4. Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen (Blei, Asbest)	Plenum
Erkennen der Verbindung zwischen Arbeits- und Umweltproblemen			

Mittwoch			
Erschütterung des Vertrauens in die Neutralität der Wissenschaft und Erkennen der Grenzen vorhandener Schutznormen	(6)	II. GESUNDHEITSSCHUTZ IM BETRIEB, INTERESSEN, RECHT 1. Arbeitsmedizin und betrieblicher Gesundheitsschutz (MAK-Werte, Mehrfachbelastungen	Plenum
Erkennen des Interessengegensatzes von Lohnarbeit und Kapital im Konflikt um die Arbeitsbedingungen	(7)	2. Verfügungsgewalt, Interessengegensatz, Ansätze strategischer Alternativen	Plenum
Gewinn einer Übersicht über die vorhandenen Institutionen des Arbeitsschutzes	(8)	3. Rechtliches System und Institution der Arbeitssicherheit	Plenum
Erkennen der Grenzen des Schutzes durch rechtliche Regelungen und arbeitsmedizinische Ergebnisse. Einsicht in die Notwendigkeit eigenen Handelns zur Veränderung der Situation	(9)	4. Grenzen rechtlicher Regelungen Berichte der Arbeitsgruppen	Arbeitsgruppen
			Plenum
Donnerstag			
Entwicklung von kollektiven Handlungsperspektiven auf den unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen	(10)	III. STRATEGIEN ZUR HUMANISIERUNG 1. Betriebliche Ansatzpunkte 2. Gewerkschaftliche Arbeitszeit- u. Arbeitspolitik 3. Arbeitsschutzrecht und Umweltschutzpolitik Berichte der Arbeitsgruppen, Diskussion	Arbeitsgruppen Plenum
Freitag			
		Fortsetzung der Arbeitsgruppenberichte u. Diskussion Zusammenfassung, Seminar- kritik Weiterführung der Bildungsarbeit	Plenum

Die nähere Beschreibung der Bildungsarbeit erfolgt anhand der einzelnen Seminarsequenzen.

Als Beispiel wurde das Anfang 1983 mit 15 Teilnehmern durchgeführte Seminar ausgewählt, wobei 13 Kolleginnen und Kollegen schon an einem der Grundseminare teilgenommen hatten. 11 Werftarbeitern vom Bremer Vulkan (8) und von Rickmers (3) standen drei Beschäftigte aus der Stahl-

industrie und eine Hausfrau gegenüber. Insgesamt haben 12 Arbeiter und zwei Angestellte teilgenommen, wobei bis auf die Hausfrau alle in der IG Metall organisiert waren. Neben 10 "einfachen Mitgliedern" haben sich vier Betriebsräte an dem Seminar beteiligt. Drei der Funktionäre waren besonders bildungserfahren und hatten mehr als 6 Wochen-Seminare absolviert, während 7 Kolleginnen und Kollegen kaum Erfahrungen mit dem Bildungsurlaub hatten. Man kann sagen, daß es sich um ein Seminar mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitern aus den traditionellen Industrien handelte.

2.2. Die einzelnen Seminarsequenzen

2.2.1. Vorstellungsrunde

Montag von Seminarbeginn bis 15.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die Ziele der Vorstellungsrunde waren die gleichen wie beim Grundseminar; verkürzt formuliert sollte ein erstes gegenseitiges Kennenlernen stattfinden, was natürlich dadurch erleichtert war, daß die meisten Teilnehmer schon an einem der vorangegangenen Seminare teilgenommen hatten. Es ging aber darum, sowohl die Erstteilnehmer einzubeziehen als auch eine Verbindung zwischen denen herzustellen, die sich an unterschiedlichen Grundseminaren beteiligt hatten. Nach organisatorischen Hinweisen zur Tagungsstätte und zu den Seminarzeiten sollte der Seminarplan kurz begründet werden, auch um die Kontinuität zum Seminar "Humanisierung I" deutlich zu machen und die Arbeitsschwerpunkte zumindest umrißartig zu skizzieren. Danach war eine ausführliche Vorstellung der Teilnehmer nach einem Leitfaden vorgesehen, der neben der Frage nach bestimmten Belastungen, Krankheiten und betrieblichen Konflikten auch Belastungen im Umweltbereich thematisierte.

B. Verlauf

Organisatorisches:

Zunächst wurde auf die notwendigen organisatorischen Dinge wie z.B. die Seminarzeiten sowie die Freizeitmöglichkeiten in der Tagungsstätte und im Ort hingewiesen sowie ein Termin für das gemeinsame Kegeln verabredet.

Seminarvorstellung:

Es wurde in Erinnerung gerufen, daß im ersten Humanisierungs-Seminar eine breite Bestandsaufnahme über die Probleme und Belastungen im Betrieb sowie die gesundheitlichen Folgen vorgenommen worden ist und abschließend auch über mögliche und notwendige Veränderungen diskutiert wurde. Das Folgeseminar sollte anschließend an die Ergebnisse des Grundseminars (Befragungsergebnisse und Bestandsaufnahme der Bela-

Wandzeitung: 1

Name	Alter	Beruf	Betrieb	Gew.	BU	Belastungen	Umweltbelastungen
1		Schlosser	Vulkan	Ja	1	Lohnabbau	
2		Schweißer	Vulkan	Ja	3	Schlechtes Licht, Witterung, Akkord erhöht, Arbeitsplatzangst	
3		Schlosser	Vulkan	Ja	3	Kurzarbeit, Umsetzungen, Lohnverlust, DM 500 durch Kurzarbeit	
4		Schlosser/ Maschinenbauer	Vulkan	Ja	2	Kurzarbeit, Umsetzungen, Lohnverlust, DM 500 durch Kurzarbeit	
5		Maler	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	
6		Schiffbauer	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	etwas Lärm von Eisenbahn
7		Zimmermann/ Schweißer	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	etwas Verkehrslärm (Autos)
8		Schlosser	Vulkan	Ja	4	Arbeiten an Bord, schlechte Luft, alte Werkstatt	
9		Sicherheits- fachkraft	Vulkan	BR	0	-	
10		Schiffbauer	Vulkan	Ja	1	-	
11		Maschinen- schlosser	Klößner	Ja	5	Schicht, Witterung	
12		Hochofen- steuerer	Klößner	Ja	3	Lärm, Schlafstörungen durch Schichtwechsel, Entlassungsgerüche	
13		Schlosser	Klößner	Ja	4	Klimaanlage, Neonlicht, Hektik, Kopfschmerzen	Tiefleger: Kerosingeruch, Lärm
14		Schlosser/ Magazin	Vulkan	Ja	4	Arbeitsplatzangst, Gerüche: 1.000 sollen raus	
15		Hausfrau	Hausfrau	-	4	-	

Gew. = Gewerkschaft BU = Bildungsurlaub

stungen und Krankheiten) die Abwehrmöglichkeiten bzw. Veränderungsforderungen ausführlicher diskutieren, wobei die Grenzen der bestehenden rechtlichen und institutionellen Regelungen einbezogen werden sollten. Es war die Diskussion des Zieles eines umfassenden Gesundheitsschutzes im Betrieb und der bestehenden Schwierigkeiten vorgesehen, wobei eine Konkretisierung am Beispiel der aktuellen Debatte in der Belegschaft des Bremer Vulkan über die Arbeiten an einem Asbest-Schiff erfolgen konnte. Zunächst sollte es aber um die Herausarbeitung von Ansätzen und Schritten gehen, die vorstellbar sind - das erfordert die Diskussion vorliegender Konzepte und die Entwicklung eigener Ideen. Abschließend wurde darauf hingewiesen, daß die Seminararbeit durch Filme aufgelockert wird.

Teilnehmervorstellung:

Die Teilnehmer haben sich anhand eines Leitfadens (der gegenüber dem Grundseminar um die Frage nach Umweltbelastungen im Wohnbereich erweitert war) ausführlich vorgestellt und auf aktuelle Probleme im Betrieb hingewiesen. Zur Sicherstellung der Anonymität wird die Wandzeitung unvollständig wiedergegeben.

C. Ergebnisse

Der in den Grundseminaren erprobte Seminareinstieg hat sich auch beim Folgeseminar bewährt: Es ist gelungen, gleich zu Beginn eine angenehme, offene und solidarische Diskussionsatmosphäre zu erzeugen. Seminarerwartungen wurden von den Teilnehmern kaum explizit formuliert, und die scheinbare Nicht-Belastung im Umweltbereich war besonders überraschend. Allerdings wurde hier auch von den Teamern nicht nachgefragt, da diese Erfahrungen nicht zum Ausgangspunkt der weiteren Arbeit gemacht werden sollten.

2.2.2. Das Ausmaß von Belastungen und Krankheiten

Montag von 15.45. bis 17.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Auf der Basis der Befragungsergebnisse in den Grundseminaren sowie des Ergebnisses einer sozialwissenschaftlichen Befragung sollte die Bedeutung von Belastungen und Krankheiten kurz herausgearbeitet sowie eine Vermutung über mögliche Zusammenhänge angestellt werden. Ziel war es, die vorhandenen Einzelerfahrungen schnell und auf der Basis der Arbeit im Grundseminar zu verallgemeinern und sich wieder zügig an das schon erreichte Problemverständnis heranzuarbeiten.

Fragebogen zur Verringerung der Arbeitsbelastung im Betrieb

Antworten der Seminare 1-4 in Prozent

	1	2	3	4	0	+50
1. Welche Belastungen treten bei Dir auf?						
Schadstoffe:						
Dämpfe (z.B. Öldämpfe)	43	53	92	44	50	x
Gase	69	47	77	39	55	x
Staub	63	60	92	44	65	x
Sand	-	27	38	17	25	
weitere:.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
Lärm	58	87	100	50	75	x
Hitze	58	53	69	33	60	x
Witterungseinflüsse						
(z.B. Zugluft, Nässe, Frost)	81	80	85	56	80	x
Schweres Heben und Tragen	75	60	77	33	60	x
Zwangshaltungen	43	47	69	33	50	x
Einseitige Belastungen	43	40	77	22	45	x
Schlechtes Licht	56	53	62	56	55	x
Ständiges Hinsehen	69	7	38	28	30	
Unfallgefahren	63	53	69	39	55	x
Schichtarbeit	50	40	15	44	40	
Besondere Arbeitshetze durch Streß						
durch Termine	58	53	69	39	50	x
durch Akkord	69	47	54	28	50	x
durch Vorgesetzte	38	27	62	39	40	
Weitere persönliche Ergänzungen:	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
						+30
2. Welche Beschwerden und Krankheiten treten bei Dir auf?						
Übelkeit	13	7	8	11	10	
Schwindelgefühl	43	33	23	6	30	x
Kopfschmerzen	69	47	46	62	50	x
Schüttelfrost	-	-	-	-	-	-
Erbrechen	-	-	8	11	-	-
Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit	58	47	46	33	50	x
Atemnot	31	-	67	11	30	x
Nervosität	50	53	38	28	45	x
Schlafstörungen	43	53	38	28	50	x
Hustenreiz	19	7	38	17	25	
Bronchitis	13	-	23	-	10	
Sodbrennen	19	13	38	33	25	
Magenverstimmungen	31	27	46	13	35	x
Magenschleimhautentzündungen	13	20	8	22	15	
Magengeschwüre	13	7	15	22	15	
Magenoperationen	-	-	15	6	5	
Kreislaufstörungen	43	27	46	17	30	x
Herzbeschwerden	13	-	23	17	15	
Blutdruck, niedrig	19	13	38	17	20	
hoch	6	7	31	22	15	
Rückenschmerzen	81	73	69	44	70	x
Rheuma	19	27	23	17	20	
Bandscheibenschäden	38	40	15	11	30	x
Zerrungen	31	7	15	11	20	
Grippe	69	27	23	22	30	x
Gehörschäden	38	53	31	22	30	x
Hämorrhoiden	19	27	38	11	25	
Augenverletzungen durch Fremdkörper	31	7	38	6	20	
Schschäden	31	13	31	-	20	
Weitere persönliche Ergänzungen:	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-

B. Verlauf

Den Teilnehmern wurden die von den Teamern zusammengestellten Ergebnisse der Selbstbefragungen aus allen vier Grundseminaren vorgelegt, um schnell eine gemeinsame Erfahrungsbasis zu aktivieren.

Mit diesem Vorgehen sollte nicht mehr als eine wenig aufwendige Verbindung individueller und kollektiver Betroffenheiten erreicht werden; die Zahlen sind auch Resultat unterschiedlicher Teilnehmerstrukturen und können keinerlei Repräsentativität beanspruchen. Es wurden ungefähre Durchschnittswerte gebildet und eine Reihe der häufigsten Belastungen (über 50 Prozent) und Gesundheitsbeschwerden (über 30 Prozent) zusammengestellt, um die wahrscheinlich bedeutendsten Probleme in den Blick zu bekommen.

Wandzeitung 2:

Die häufigsten Belastungen und Krankheiten

Belastungen (bei über 50 Prozent der Seminarteilnehmer)	Beschwerden und Krankheiten bei über 30 Prozent der Seminarteilnehmer)
Schadstoffe	Gehörschäden
Lärm	Rückenschmerzen/ Bandscheibenschäden
Klima (Hitze, Witterung)	Kopfschmerzen
Hetze/Streß	Nervosität
Unfallgefahren	Magenverstimmungen (bei 15 Prozent: Magengeschwüre)
Schweres Heben und Tragen	Kreislaufstörungen (bei 15 Prozent: Herzbeschwerden)
Zwangshaltungen	Atemnot
Schlechtes Licht	Schwindelgefühl
	Schlafstörungen

Diese Zahlen wurden noch ergänzt und erweitert durch eine Gesamtbefragung aus dem Jahre 1980/81. Über den Zusammenhang von einzelnen Belastungen und Krankheiten wurde eine kurze Überlegung angestellt, wobei auf ein Schema aus dem Grundseminar zurückgegriffen werden konnte.

Aus den Seminarmaterialien:

Zusammenhang von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden		
Belastungen	Krankheiten als unmittelbare Belastungsfolge	Krankheiten als Folge der Gesamtbelastung
Lärm	Gehörschäden	frühzeitige Müdigkeit
Staub	Hustenreiz	Nervosität
Hetze		Magenprobleme
Witterung/Zugluft	Grippe, Rheuma	Kreislaufstörungen
Unfallgefahren Schweres Heben und Tragen	Rückenschmerzen, Bandscheibenschäden	Kopfschmerzen
Gase	Hustenreiz, Bronchitis	

C. Ergebnisse

Auch in diesem Seminar sind die von der Krise geprägten betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die verringerten Durchsetzungschancen der Arbeitnehmer sehr früh in die Diskussion eingegangen - ein Beweis für die Notwendigkeit einer flexiblen Seminargestaltung.

Die starke Teamergestaltung dieser Einheit erwies sich nicht als Problem, da sich die Teilnehmer langsam wieder an die Ergebnisse der Grundseminare erinnern konnten und mit Materialien konfrontiert wurden, die sie zumindest teilweise selbst mit erarbeitet hatten.

2.2.3. Der Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten an einzelnen Beispielen

Montag von 17.30 - 18.30 Uhr (Arbeitsgruppen),

Dienstag von 9.00 - 12.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die in den Grundseminaren erreichten Ergebnisse zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und einzelnen Beschwerden bzw. Erkrankungen sollten in relativ kurzer Zeit wieder ins Gedächtnis gerufen werden. Dazu wurden in Arbeitsgruppen die Ergebnisse des Grundseminars (Wandzeitungen/Arbeitsgruppenberichte) kurz, aber intensiv diskutiert.

B. Verlauf

Aus den angebotenen vier Bereichen (Schichtarbeit, Lärm, Streß, Schadstoffe) wurden die Hetze, der Lärm und die Schadstoffe ausgewählt.

Die Arbeitsgruppen sollten vier Fragenkomplexe beantworten, und zwar:

1. Worin besteht die Belastung - Was ist das?
2. Woher kommt die Belastung - Was sind die Ursachen?
3. Welche Folgen für die Gesundheit sind zu vermuten bzw. bekannt?
4. Was müßte verändert werden?

Da die Arbeitsgruppen nur eine kurze Arbeitsunterlage hatten, die schon der Extrakt einer langen Diskussion ist, wurden keine Wandzeitungen erstellt, sondern im wesentlichen die vorliegenden Blätter diskutiert und später auch im Plenum vorgetragen. Allerdings wurden die vorliegenden Arbeitsblätter überarbeitet - es gab Streichungen und kürzere Ergänzungen.

Da die allen Teilnehmern vorliegenden Wandzeitungen schon bei der Beschreibung des Grundseminars dokumentiert sind (vergl. Teil II.1.2.4, Wandzeitungen 8 - 11), wird hier lediglich auf die Plenumsdiskussion eingegangen.

Arbeitsgruppe 1: Hetze/Streß

Der Vortrag dauerte ca. 25 Minuten, und in der Diskussion wurden folgende Punkte betont:

Einerseits stimmt zwar die Formulierung "Akkord ist Mord", andererseits ist im Akkord aber noch eine Kontrolle der erforderlichen Leistung möglich. Eine Alternative wäre ein monatlicher Festlohn mit festgeschriebenen Leistungsanforderungen. Daß Akkord von einigen Kollegen als angenehm empfunden wird, liegt auch daran, daß er unterschiedlich kalkuliert ist - auf den Werften ist der Akkord an Bord eher ausgehandelt, in den mechanischen Werkstätten aber hart durchgestoppt.

Die vorhandenen Verteilzeiten sind zwar eigentlich bekannt, werden aber auf den Akkordscheinen nicht ausgedruckt und von den Kollegen auch oft nicht in der Form genutzt, weil sie die ständig knapperen Akkordsätze zu erreichen versuchen, ohne große Pausen zu machen. Verteilzeiten sind erst recht nicht mehr beanspruchbar, wenn im Falle von Umsetzung ohnehin große Zeitprobleme entstehen und zum Teil an drei Stellen pro Tag gearbeitet werden muß.

Bei Bandarbeit sind Umsetzungen nötig, und es muß eine Kommunikation zwischen den Arbeitenden möglich sein, es muß zu einer Auflockerung kommen. Als Ergänzung zu den vorhandenen Unterlagen wurde vorgetragen, daß zu den Ursachen von Hetze und Streß gehören: Akkord, Druck der Vorarbeiter und Meister, Technologie-Vorgaben wie z.B. Bandtakte. Ein Problem besteht außerdem in der zunehmenden Konkurrenz unter den Beschäftigten aufgrund der Arbeitslosen; jeder, der noch

im Betrieb ist, sieht in erster Linie sich selbst und meint, er würde viel leisten, während bei anderen noch "Luft" vorhanden sei.

Zu den Alternativen wird diskutiert, daß die bei Rickmers vorhandenen Hitzepausen von 2 x 15 Minuten jeweils morgens und nachmittags bei über 24 Grad eine vernünftige Sache sind, daß man sie aber zur Regel machen sollte.

Ein gut geschulter Betriebsrat verweist darauf, daß auch ein Bildungsurlaub durchaus Streß sein kann, wenn z.B. eine harte Gruppenarbeit über Themen des Betriebsverfassungsgesetzes nötig ist und eine Vielzahl von Paragraphen gelernt werden muß.

Arbeitsgruppe 2: Lärm

Nach einem 15-minütigen Vortrag gab es in der Diskussion einige Ergänzungen, z.B. zu den Folgen von Lärm. Man kann sich nicht an Lärm gewöhnen, auch wenn man das Gefühl hat. Gehörschäden sind nie wieder zu korrigieren. Es ist durchaus Praxis, Kollegen mit Gehörschäden im Lärmbereich arbeiten zu lassen - diese Schäden werden aber dadurch immer noch schlimmer und reichen bis zum völligen Verlust der Hörfähigkeit.

Es wäre wünschenswert, vorhandene Filme der Berufsgenossenschaften auf Betriebsversammlungen zum Thema Lärm zu zeigen. In der Diskussion wurde auf eigene Erfahrungen hingewiesen: Eine "Gewöhnung" an den Lärm ist nicht möglich; das wird deutlich, wenn andere (wie die Frau oder der Arzt) ein schlechtes Hören feststellen. Es gibt durchaus neue Techniken und Maschinen, die zur Lärminderung beitragen. Wichtig ist deshalb, daß die Forderung betont wird, den Lärm an den Quellen zu beseitigen, statt die Kollegen zusätzlich zu belasten. Das kostet zwar Geld, schafft aber einerseits Arbeitsplätze und dient andererseits der Gesunderhaltung der Kollegen. Außerdem kosten auch die Krankheit und die Rente bei Lärmschwerhörigkeit viel Geld. Angeblich sollen bei dem neu geplanten Betrieb einer Werft im Fischereihafen neue Maschinen angeschafft worden sein, die mit 3 - 5 Prozent Mehraufwand an Kosten einen optimalen Lärmschutz ermöglichen.

Arbeitsgruppe 3: Schadstoffe

Nach einem 15-minütigen Vortrag gab es ebenfalls einige Ergänzungen und Diskussionen:

Zu den Folgen der Schadstoffe soll auf die von ihnen ausgehende Umweltbelastung hingewiesen werden, und bei den Veränderungsforderungen soll erwähnt werden, daß die Arbeitsmedizin im Moment mangelhaft ist. Es sind Zwangsreihenuntersuchungen der Kollegen einmal jährlich nötig, wobei allerdings eine Arbeitsplatz- und Lohngarantie die Voraussetzung ist, damit gesundheitliche Probleme nicht zum Arbeitsplatzabbau genutzt werden können.

In der Diskussion wird vor allzu starkem Vertrauen in vorliegende Expertisen gewarnt, da diese i.d.R. von den Herstellerfirmen erstellt werden

und immer den Hinweis auf die Unschädlichkeit enthalten - die Betriebsräte haben allerdings kaum Chancen, unabhängige Gutachten zu bekommen. Ein weiteres großes Problem sind Belastungskombinationen, wenn z.B. auf Platten mit einer Rostbeschichtung geschweißt wird. Hier können chemische Reaktionen und im Gefolge Krankheiten auftreten, die gar nicht bekannt sind. Insgesamt sind mehr Untersuchungen nötig, und die Krankheiten, die zur Verrentung führen, müßten als Berufskrankheiten anerkannt werden; daran haben aber auch die Berufsgenossenschaften kein Interesse, auch ihnen geht es ums Geld. Hinzuweisen ist auch darauf, daß die Belastbarkeit des einzelnen Menschen sehr unterschiedlich ist und die vorhandenen Durchschnitts-Grenzen oft Schädigungen des einzelnen nicht ausschließen. Außerdem sind viele Schädigungen erst nach einer längeren Zeit feststellbar, wie z.B. bei Asbest. Die gängige Erfahrung ist die, daß man kaputtgeschrieben wird und keiner genau beweisen kann, woher es kommt.

Auch bei den Schadstoffen kommt es darauf an, die Ursachen der Belastungen zu bekämpfen und Ersatzstoffe auch dann einzusetzen, wenn sie mit hohen Kosten verbunden sind. Berichtet wird z.B., daß an der Fregatte vier Tage lang ohne Schutz gearbeitet wurde. Bei entsprechender Nachfrage gab es dann Schutzanzüge, und die Abfälle wanderten in einen speziellen Container. Bei Asbest ist z.B. seit spätestens 1971 bekannt, daß er tödliche Folgen haben kann - trotzdem hat es entweder keiner gelesen oder keiner gesagt, die Kollegen wußten nichts.

Abschließend erfolgte eine kurze Zusammenfassung der Teamer unter Verweis auf das Arbeitsblatt, das die Belastungsarten und Beschwerden in differenzierter Form zusammenfaßt. Danach wurden die wesentlichen Forderungen und Humanisierungsvorstellungen in einer Liste zusammengefaßt, die von der im Grundseminar erarbeiteten ausging. Die Diskussion im Plenum ergab folgende Liste:

Wandzeitung 3:

Humanisierungsforderungen

1. Belastungspausen (z.B. 2 x 15 Minuten)
 2. Monatlicher Festlohn statt Akkord bei akzeptabler Leistungsanforderung
 3. Verteil- und Erholzeiten nutzen
 4. Mehr Springer bei Bandarbeit
 5. Mehr Abwechslung bei der Arbeit
 6. Lärmfreie Zeiten
 7. Quellen beseitigen: Lärmarme Maschinen, Arbeitsstoffe überprüfen
 8. Mehr Rechte für Betriebsräte und Sicherheitskräfte
 9. Einstellungs- und Reihenuntersuchungen bei Arbeitsplatz- und Lohngarantie
 10. Realistische Messungen an den Arbeitsplätzen
 11. Mehr Aktivitäten der Kollegen am Arbeitsplatz
 12. Verstärkte Aufklärung über Berufs-, Unfall- und andere Gefährdungen
-

Die Teamer begründeten abschließend noch einmal den Sinn dieser Zusammenfassung: Die Auflistung von Forderungen dient dazu, Vorstellungen über eine mögliche bessere Zukunft zu entwickeln - die Ziele sollten klar werden. Veränderungen werden sich sicherlich nur im Laufe der Zeit und schrittweise durchsetzen lassen, wenn sie erkämpft werden - in den letzten 100 Jahren hat sich schließlich auch einiges zum Positiven verändert. Das auch von den Teilnehmern angesprochene Problem der fehlenden Finanzen muß zumindest mit der Tatsache konfrontiert werden, daß auch in den sogenannten fetten Jahren nur wenig für die Arbeitssicherheit getan worden ist, daß es auch heute in vielen Unternehmen noch große Gewinne gibt und daß hohe gesellschaftliche Kosten der Belastungen und Krankheiten in dem Sinne bestehen, daß nicht nur viele Menschen leiden, sondern daß auch über 30 Mrd. DM zusätzlich für das Gesundheitssystem ausgegeben werden müssen.

C. Ergebnisse

In den Arbeitsgruppen ist es zu engagierten Diskussionen gekommen, die Plenumsvorträge waren z.T. aufgrund der komprimierten Vorlagen relativ lang. Die Teilnehmer haben sogar an den Ergebnissen der vorangegangenen Seminare Korrekturen und Ergänzungen vorgenommen. Die Rolle der Teamer beschränkte sich auf die Moderation, und der Materialeinsatz war knapp gehalten. Auf der Basis der Ergebnisse der Grundseminare und einer gelungenen Teilnehmeraktivierung konnte die Erarbeitung neuer Zusammenhänge beginnen.

2.2.4. Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen Dienstag 15.00 bis 17.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz sollte verdeutlicht werden, daß die vorhandenen Belastungskomplexe zwar von der industriellen Produktion ausgehen, diese die Arbeitnehmer aber nicht nur am Arbeitsplatz belasten - bestimmte Schadstoffe belasten auch die Umwelt und den Menschen so erheblich, daß eine reine Arbeitsplatz-Betrachtung zu kurz greift. Dieses zumindest anzusprechen und eine Verbindung von notwendiger Arbeitsschutz- und Umweltschutzpolitik zu verdeutlichen, war das Ziel dieser Sequenz, die im wesentlichen über einige Zeitungsausschnitte und einen Film zum Thema "Cadmium" bestritten wurde.

B. Verlauf

Im Plenum wurden Unterlagen diskutiert, die über Asbest, Blei und Cadmium in Gebäuden, der Luft und den Nahrungsmitteln berichten. Die

schriftlichen Berichte zeigten schon Wirkung: Es gab Anmerkungen im Plenum wie "dann darfst du ja eigentlich gar nichts mehr essen" oder "die Menschheit wird an der Verseuchung zugrunde gehen". Ein Kollege formulierte: "Eines Tages werden uns die Arme und Beine abfallen wie heute den Bäumen die Blätter".

Hingewiesen wurde auch auf die Grenzen der biologischen Landwirtschaft, wenn Regen, Luft, Wasser und die Felder in der Nachbarschaft verdorben sind. Analysiert wurde, daß das ganze System der landwirtschaftlichen Produktion insofern Unsinn ist, als die subventionierte Überproduktion einhergeht mit entsprechender Verseuchung durch den Einsatz chemischer Stoffe.

Ein Kollege betonte, daß man die gelagerten chemischen Waffen ebenso wie die Atomwaffen nicht aus der Diskussion um die Umweltbelastung heraushalten dürfe - sie könnten ja auch einmal Defekte haben und die Menschen belasten.

Angedeutet wurde aber auch, daß durchaus Alternativen denkbar und Veränderungen möglich sind, wenn z.B. biologische und chemische Klärstufen und Abgasfilter in umweltbelastende Einrichtungen eingebaut würden.

Danach wurde der Film "Cadmium" gezeigt, der über die von diesem Stoff ausgehende Umweltbelastung insbesondere in Flüssen und Nahrungsmitteln berichtet. Der Film erzeugt unweigerlich eine tiefe Betroffenheit, weil er auch die erreichten Schädigungen demonstriert: so ist z.B. selbst scheinbar biologisch angebautes Obst und Gemüse nicht mehr genießbar, weil der Garten einmal mit Klärschlamm aufgespült wurde, und Aale haben so große Geschwüre, daß ein gefahrloser Genuß schlicht nicht vorstellbar ist.

Abschließend wurde betont, daß es durchaus Technologien gibt, um den Lärm abzubauen und die Flüsse und die Luft sauberer zu halten. Auch das ist eine Finanzfrage: "Für Rationalisierung haben sie Milliarden, wenn es nötig ist"; "Menschenfreundliche Produkte und Technologien sind nötig, auch wenn sie keine Profite bringen! Sonst geht die Menschheit auch ohne Atombombe zugrunde"; "Viele Ältere haben zu lange den Kopf in den Sand gesteckt - man kann nicht auf die eigene Rente warten, nicht einmal die ist sicher, wenn man eine kaputte Welt hinterläßt und keiner mehr Arbeit hat".

C. Ergebnisse

Sowohl bei der Lektüre der Zeitungsartikel wie bei dem Film gab es eine erhebliche Aufmerksamkeit, und die anfangs erklärte Nicht-Belastung durch Umweltprobleme der einzelnen wich doch sehr schnell der Angst vor einer zumindest potentiellen Betroffenheit. Da die Zeitungsartikel reihum verlesen wurden, beschränkte sich die Teamer-Rolle auf das Erklären von Fremdworten oder einzelnen Formulierungen. Auch der Film lie-

ferte genügend Diskussionsanreiz, so daß die Teameraktivität eine weitgehend koordinierende war.

Daß angesichts von Zeitproblemen dieses Thema nicht in vertiefenden Arbeitsgruppen, sondern im Plenum behandelt wurde, verweist auf die nicht-zentrale Rolle dieser Sequenz für das Seminar. So war sie konzipiert, und so ist sie auch angekommen: als eine Erweiterung des Diskussions-Horizontes und ein Anstoß für eine mögliche Vertiefung in weiteren Seminaren, die verstärkt an ökologischen Problemen ansetzen.

2.2.5. Arbeitsmedizin und betrieblicher Gesundheitsschutz

Dienstag 17.45 bis 18.30 Uhr (Plenum),

Mittwoch 9.00 bis 12.00 Uhr (erst Arbeitsgruppen, dann Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz sollen die Teilnehmer im wesentlichen erkennen, daß der betriebliche Arbeitsschutz trotz der bestehenden Vorschriften und arbeitsmedizinischen Ergebnisse keineswegs perfekt ist. Am Beispiel der MAK-Werte (Maximal zulässige Arbeitsplatz-Konzentrationen) war herauszuarbeiten, daß die Grenzen für bestimmte Belastungen letztlich eher interessengeleitet als wissenschaftlich-neutral bestimmt sind und daß ein gewerkschaftliches Gegengewicht im Interesse der Arbeitnehmer zu den unternehmerischen Interessen an einer Kostenminimierung erforderlich ist. Nach einer Einleitung im Plenum sollte in Arbeitsgruppen parallel anhand der Materialien zu diesem Thema gearbeitet werden. Dabei ging es vor allem darum, die vorhandene Wissenschaftsgläubigkeit anzuzweifeln und klarzustellen, daß das aktive Vertreten der eigenen Interessen durch die Arbeitnehmer selbst erforderlich ist.

B. Verlauf

Zur Einleitung wurde im Plenum erläutert, daß es trotz der bestehenden Vorschriften eine erhebliche Umweltverseuchung und gesundheitliche Probleme bei Arbeitnehmern gibt. Die Grenzwerte für die Belastungen seien nicht völlig "objektiv", sondern wissenschaftlich durchaus zweifelhaft und im Widerstreit der Interessen. Meist sind es nicht technologische Zwänge, sondern wirtschaftliche Interessen der Unternehmer, die eine bestimmte Situation verursachen - von der Technologie her wären die meisten Probleme durchaus im menschlichen Sinne lösbar. Anhand der MAK-Werte für maximal zulässige Arbeitsplatz-Konzentrationen (Grenzen für einzelne Stoffe, nicht für Stoffkombinationen) läßt sich zeigen, daß die Schutzwerte historisch veränderbar waren: Früher gab es kaum oder gar keine Vorschriften, und heute gibt es sehr viele, die übermorgen durchaus besser sein können und müssen. Dieses belegt, daß die MAK-Werte dem Interessenkonflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital unterliegen. Eine kurze Auflistung einzelner MAK-Werte in unterschiedlichen Ländern

macht darüber hinaus klar, daß kaum von wissenschaftlich gesicherten Grenzen ausgegangen werden kann, und führt nahezu zwangsläufig zu der Forderung, daß die von bestimmten Stoffen ausgehenden Gefahren für die Arbeitnehmer verständlich ausgewiesen werden müssen, weil sich der Normalbürger unter bestimmten Formeln nichts vorstellen kann.

Danach wurde in drei Parallel-Arbeitsgruppen ein Text zur Kritik der MAK-Werte durchgesprochen.

Anmerkungen zur Arbeitsgruppendifkussion

In einer Arbeitsgruppe entstanden beim Durchlesen des Textes einige kurze Diskussionen und wichtige Anmerkungen:

- Die Arbeitssicherheit ist für den Unternehmer im wesentlichen ein Kostenkalkül, wobei die Kosten und die Nutzen optimal angepaßt werden. Die Arbeitnehmer haben i.d.R. nur Beratungsrechte, und das Ende der Arbeitssicherheit ist für den Unternehmer bei zu hohen Kosten zwangsläufig.
- Da die Kollegen oft über die Gefahren nicht wirklich informiert sind und nicht wirklich aufgeklärt werden, werden Schutzmaßnahmen oft nicht in dem notwendigen Maße ergriffen - hier ist eine wesentlich bessere Aufklärung erforderlich.
- Es muß tatsächlich Probleme mit den MAK-Werten geben, denn oft fallen z.B. Schweißer bei der Arbeit um, obwohl die Werte angeblich in Ordnung sind - die Betroffenheit der Kollegen zählt eben nicht.
- Zu fordern ist z.B., daß die beschichteten Platten, die noch weiter verschweißt werden müssen, an den Enden nicht beschichtet sind - z.Zt. sind sie das, und dadurch entstehen stark belastende Schadstoffe.
- Im Schiffssicherheitsbereich stehen oft die Vorschriften der Versicherungsgesellschaften in bezug auf die Schiffsstabilität im Gegensatz zu erforderlichen Löchern, die für Lüfter oder Fluchtwege herausgebrannt werden müßten.
- Generell sollte man sich Forderungen und Sicherheitsinteressen nicht abkaufen lassen.

Kurzbericht der Arbeitsgruppen im Plenum

- Das erste Ziel der Arbeitssicherheit besteht darin, Ausfälle der Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden. Die Unternehmer wollen nicht in erster Linie mehr Menschlichkeit, sondern mehr Gewinn.
- Der Mensch wird oft als Versuchskaninchen mißbraucht. Wie beim Asbest wird erst (dann aber hektisch) reagiert, wenn es bereits zu spät ist.
- Die MAK-Werte sind zu kritisieren: Kombinationen werden nicht erfaßt, die Messungen sind teilweise unrealistisch, es wird von einer Arbeitstag-Länge von 8 Stunden ausgegangen, die Frage von Langzeitschäden ist offen usw.
- Es sind Spitzenwissenschaftler nötig, die auch mit Betriebsräten und Gewerkschaften zusammenarbeiten und eigene Gutachten erstellen - nur so können die Gutachten der Industrie überprüft werden. Die Gewerkschaften sind auf die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung angewiesen.

- Die Kollegen können durchaus etwas erreichen durch eine gute Zusammenarbeit und eine gemeinsame Diskussion mit anderen Kollegen, die dazu führt, sich kollektiv zu wehren.
- Nötig ist eine gute Aufklärungsarbeit im Betrieb, die die Kollegen genau über die Belastungen und Krankheitsgefahren informiert.

Der Arbeitsgruppenbericht und die anschließende Diskussion wurden von den Teamern im Plenum noch einmal auf das Problem der Umweltbelastung bezogen: Am Beispiel eines Zeitungsausschnittes über die Lagerung von Dioxin (60.000 Zeitbomben mit dem Seveso-Gift lagerten in der Bundesrepublik) wurde gezeigt, daß sogenannte gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse relativ sind und keinesfalls eine Garantie für die Unschädlichkeit bestimmter Produkte darstellen: So hatte die Feuerwehr Transformatoren mit der entsprechenden Kühlflüssigkeit wegen ihrer hervorragenden Eigenschaften empfohlen, aber nicht auf die Reaktion der Substanz bei einer möglichen Verbrennung geachtet.

Von den Teilnehmern kam wieder die Kritik, daß viele Expertisen eindeutig im Unternehmerinteresse erstellt werden und letztlich der Vermarktung und dem Gewinn dienen. Dabei wird wie z.B. bei Arzneimitteln oder chemischen Unkrautvernichtern auf die Belastung von Mensch und Umwelt keine Rücksicht genommen. Das ist z.B. auch bei der Verwendung des Stoffes Contergan deutlich geworden, der erst vom Markt verschwand, als die Schäden an den Kindern deutlich geworden sind. Die Kooperation mit den Wissenschaftlern, die Erstellung von umfassenden Gutachten und die Beratung von Arbeitnehmern, die mit bestimmten Substanzen zusammenarbeiten, ist dringend erforderlich, auch in Kooperation von Betriebsräten, Gewerkschaften und Hochschulen. Zu fordern ist auf jeden Fall, daß bestimmte Substanzen so lange nicht eingesetzt werden dürfen, bis eine endgültige Klärung der Schädlichkeit oder Nicht-Schädlichkeit erfolgt ist. In jedem Fall ist damit zu rechnen, daß es Gutachten oder auch Gegengutachten gibt und daß hier letztlich Interessen und Interessengewichte entscheiden.

C. Ergebnisse

Der Dreischritt (Einleitung anhand von Schaubildern im Plenum, differenzierte Aufarbeitung anhand eines komplizierteren Textes in Parallelarbeitsgruppen, Zusammenfassung und Erweiterung anhand eines Zeitungsartikels im Plenum) hat sich bewährt, die Teilnehmer aber zugleich mit einem erheblichen Maß an "Material" konfrontiert. Aufgrund der vorausgegangenen Diskussionen kam es aber zu keiner Überforderung. Es hat sowohl in den Arbeitsgruppen als auch im Plenum eine rege Diskussion gegeben, bei der der Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Kapital nicht nur in bezug auf den Arbeits-, sondern auch in bezug auf den Umweltschutz schon angesprochen worden ist.

2.2.6. Der Interessengegensatz um den Arbeits- und Umweltschutz

Mittwoch 12.00 bis 15.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Ziel war es, im Anschluß an die bisher geführten Diskussionen den Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital herauszuarbeiten, der an Konflikten sowohl um den Arbeits- wie um den Umweltschutz deutlich wird. Die Strategien und das Verhalten insbesondere von Konzernen sollten als Verursacher der Belastung der Arbeitnehmer durch Schadstoffe herausgearbeitet werden, die dem Menschen sowohl im Produktionsprozeß wie außerhalb des Betriebes in Form von Umweltgiften gegenüberreten. Diese Diskussion sollte an drei allgemeineren Beispielen und einem konkreten betrieblichen geführt werden: einerseits dem Entstehen und dem Verbleiben des sog. Seveso-Giftes, der Kündigung von durch Blei belasteten Arbeitnehmern durch das verursachende Unternehmen und dem Kampf der Asbest-Lobby gegen die Produktion von Ersatzstoffen. Der konkrete betriebliche Konfliktfall sollte sich auf die beim Bremer Vulkan anstehende Bearbeitung eines Asbest-Schiffes konzentrieren.

B. Verlauf

Es wurden die Texte aus den Seminarmaterialien im Plenum reihum vorgelesen und anschließend diskutiert.

1. *Zum Seveso-Gift:* Der Artikel schildert nicht nur die vom Dioxin ausgehenden Gefahren, sondern zielt auch im Kommentar auf die Herausarbeitung der weitgehenden Ohnmacht von europäischen Regierungen gegenüber einem Konzern, der die Giftfässer unkontrolliert quer durch Europa hin und her schiebt, ohne korrekte Auskünfte zu geben. In der Diskussion wurde schnell klar, daß es unternehmerische Profitinteressen gibt, die den Gesundheits- und Umweltschutzinteressen der Bevölkerung entgegenstehen: "Hier liegt ein unkontrollierbarer Einfluß des Kapitals auf die Politik vor". Die Aufklärung der Massen über das Seveso-Gift und die Cadmium-Belastung wurden als positiv bewertet, aber ein Teilnehmer verwies darauf, daß im Falle einer neuen Katastrophe eben andere Probleme in die Schlagzeilen geraten und die Menschen dann einmal gewonnene Erkenntnisse wieder vergessen, wie es z.B. bei den Contergan-Kindern der Fall war. Von den Teilnehmern wurde auch darauf hingewiesen, daß die Politiker zwar durchaus ein Interesse am "Wohl ihrer Region" haben, teilweise aber - wie es für Spitzenbeamte der Verwaltung z.B. in Hessen nachgewiesen wurde - von den Unternehmern gekauft sind. Auch gebe es oft keine gesetzlichen Bestimmungen z.B. auf EG-Ebene, die den Aktivitäten der Multis etwas entgegensetzen könnten. Ein Werftbetriebsrat bemerkte: "Ich bin kein Grüner. Aber die Grünen werden über die Medien abqualifiziert. Die Kollegen auf den Werften sind deshalb von

vornherein voll gegen die Grünen, obwohl sie vieles auf ihre Fahnen geschrieben haben, was sehr vernünftig ist".

2. *Nach Bleitest gekündigt:* Der Artikel schildert, daß Arbeiter wegen eines zu hohen Bleigehaltes im Blut entlassen wurden, weil es angeblich keine Arbeitsplätze ohne Bleibelastung im Werk geben würde - das Risiko wurde auf den belasteten Menschen abgewälzt. In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, daß oft Betriebe unkontrolliert bleiben und es einen Mangel an Betriebs- und Gewerbeärzten gibt. Es gibt auch deshalb keine Schonarbeitsplätze mehr, weil die meisten Arbeiten im Sozialbereich eines Unternehmens an Fremdfirmen vergeben werden, so daß diese Plätze nicht mehr von überlasteten Kollegen ausgefüllt werden können. Allerdings wurde klar gesehen, daß das Halten von stark belastenden Arbeitsplätzen auf die Dauer für niemanden etwas bringt, obwohl sowohl die Betriebe als auch die Betriebsräte zunächst einmal kein Kontrollinteresse haben, weil sonst die Gefahr einer Stilllegung besteht und die Kollegen allesamt ihre Arbeitsplätze verlieren. Allerdings führt keine Erkenntnis darum herum, daß die zentralen Belastungen an der Quelle beseitigt werden müssen.

3. *Asbest-Lobby behindert Konkurrenz:* Hier wurde zunächst eine Kurzbeschreibung des Problems Asbest vorgenommen und danach auf den Artikel eingegangen. Darin wird geschildert, daß Vertreter der Asbestindustrie gegen die Werbung eines Unternehmens klagen, das Ersatzstoffe anbietet - auch hieran wird deutlich, wie sich Industrieinteressen gegen die Interessen der Allgemeinheit richten können, bei allem Verständnis für die Sorge um die Arbeitsplätze in diesem Unternehmen.

4. *Vulkan-Konflikt um das Asbestschiff:* Im Laufe des Seminars ist schon mehrfach das Problem angesprochen worden, das einen großen Teil der Teilnehmer hautnah berührt: Die Geschäftsleitung des Bremer Vulkan hat sich um den Umbau des Passagierdampfers "United States" beworben, obwohl bei dieser Arbeit in hohem Maße Kontakt mit Asbest entsteht. Der Betriebsrat hatte sich entschieden dagegen verwahrt, diesen Auftrag her einzunehmen, auch wenn damit ein Teil der Arbeitsplätze vorerst hätte gesichert werden können. Von den Teilnehmern wurde auch gesagt, daß die Geschäftsleitung nicht nur Arbeitsplätze schaffen, sondern auch Geld verdienen will, während der Betriebsrat in erster Linie einmal um die Gesundheit der Kollegen besorgt ist. Eine Nebenlinie der Betriebsratsargumentation war der Verweis darauf, daß der Reeder nicht genügend Eigenkapital hat und deshalb auch geschäftlich hohe Risiken mit dem Auftrag verbunden sind. Von den Teilnehmern wurde berichtet, daß der Betriebsratsvorsitzende für seine Äußerung eine Abmahnung wegen geschäftsschädigenden Verhaltens erhalten hat und daß das Ziel dieser Abmahnung die Einschüchterung der Belegschaft ist. Danach ist die Geschäftsleitung auch noch in die Presse gegangen und hat ihren Verzicht auf die weitere Bewerbung um den Auftrag mit der negativen Haltung des Betriebsrates begründet, der Schuld an der Gefährdung der Arbeitsplätze habe. Berichtet wurde allerdings von Diskussionen im Betrieb und in den

Branchenversammlungen (Basisversammlungen der Berufsgruppen), wo es bei den Kollegen einmütige Mehrheitsentscheidungen gegen die Auftragsannahme gegeben hat. Die Belegschaft hat in diesem Falle gegen ihre kurzfristigen Arbeitsplatzinteressen im Interesse ihrer langfristigen Gesundheitsinteressen den Betriebsrat unterstützt; eine angesichts der Krisensituation keineswegs selbstverständliche Reaktion, die auf ein hohes Bewußtsein in bezug auf die Gefährlichkeit von Asbest hindeutet (was nicht zuletzt der langjährigen betriebsbezogenen Bildungsarbeit zu diesem Thema zu danken ist).

Zum Thema "Arbeiten mit Asbest" wurde auch berichtet, daß schon einmal sogenannte Experten von einer Fremdfirma an der Entsorgung gearbeitet haben - Masken wurden allerdings nur bei den Wachmännern gesehen, während an Bord voll mit dem Asbest herumgeschmissen wurde. Es gibt keine genaue Kontrolle der Fremdfirmen, so daß selbst eine theoretisch mögliche Entsorgung angesichts des erforderlichen Finanzaufwandes keineswegs garantiert dazu führt, daß auf dem Schiff auch wirklich keine Asbestteile bleiben. Dieses ist rein technisch nur sehr schwer möglich. Ein echtes Problem für die Kollegen sahen die Teilnehmer erst für den Fall, daß das Schiff vollständig entsorgt und angeblich alles in Ordnung ist und dieses von Gutachten bestätigt wird - was soll man dann machen? Dann kann man sich nur schwer gegen die Arbeit wehren.

Ein Betriebsrat von der Rickmers-Werft machte deutlich, daß er froh sei, daß der Betriebsrat des Bremer Vulkan keinen Rückzieher gemacht hat, weil man sonst z.B. Seminarerkenntnisse zum Thema Asbest gleich vergessen könne. Irgend jemand müsse das Kreuz haben, in diesem Falle die Vertrauensleute und auch den Betriebsrat zu unterstützen, weil es sonst einen Dammbruch gibt, der auch anderswo Folgen hat.

Von den Teamern wurde in der Diskussion darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat kein Mitentscheidungsrecht bei der Auftragshereinnahme hat. Wenn sich einzelne Kollegen weigern, eine bestimmte Arbeit zu übernehmen, kann diese Weigerung durchaus zu Kündigungen führen - aber wenn sich alle weigern, ist der Auftrag eben nicht zu bearbeiten. Vor einer solchen Gegenwehr haben die Reeder und auch die Geschäftsführung Angst. Es ist bewundernswert, daß die Branchenabstimmungen trotz der Entlassungsdrohung gegen das Asbest-Schiff erfolgt sind und der Betriebsrat gestützt wurde. Es ist ein Problem, wenn die Unternehmer mit der Vernichtung von Arbeitsplätzen drohen und möglicherweise sogar Zahlungen an Lohn und zu Versicherungen einstellen, weil dadurch die Familien unter Druck gesetzt werden. Wenn unter einem solchen Druck einzelne Kollegen nachgeben und die Arbeiten machen, dann können Vertrauensleute und Betriebsräte leicht alleine dastehen. Aufklärung und Solidarität sind erforderlich. Zur Beseitigung von Gesundheitsgefährdungen muß an der Quelle angesetzt werden: Schon beim Hersteller muß die Verwendung von Asbest verboten werden, hier muß auch politischer Einfluß genommen werden. Es gibt Ersatzstoffe für Asbest, und man muß die unternehmeri-

schen Entscheidungen nach Kostengesichtspunkten durch Auflagen durchkreuzen - es muß einen Zwang geben, Ersatzstoffe auch zu verarbeiten.

C. Ergebnisse

Festgehalten werden muß, daß sich diese Sequenz an dieser Stelle aus dem Seminarverlauf heraus als vernünftig erwiesen hat. Der bisherige Verlauf des Seminars hatte zu einer Vielzahl von Anmerkungen und Stellungnahmen geführt, die einer Zusammenfassung und Zentrierung bedurften. So ist es kein Wunder, daß die Reaktionen auf die Zeitungsartikel und die Diskussionen sehr lebhaft waren und diese Lebhaftigkeit insbesondere angesichts der Betroffenheit im Asbest-Konflikt zu einer Diskussion über das Verhalten im Betrieb wurde. Die Teamer konnten sich weitgehend auf eine Moderatoren-Rolle beschränken.

2.2.7. Rechtliches System und Institutionen der Arbeitssicherheit Mittwoch 15.30 bis 16.15 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

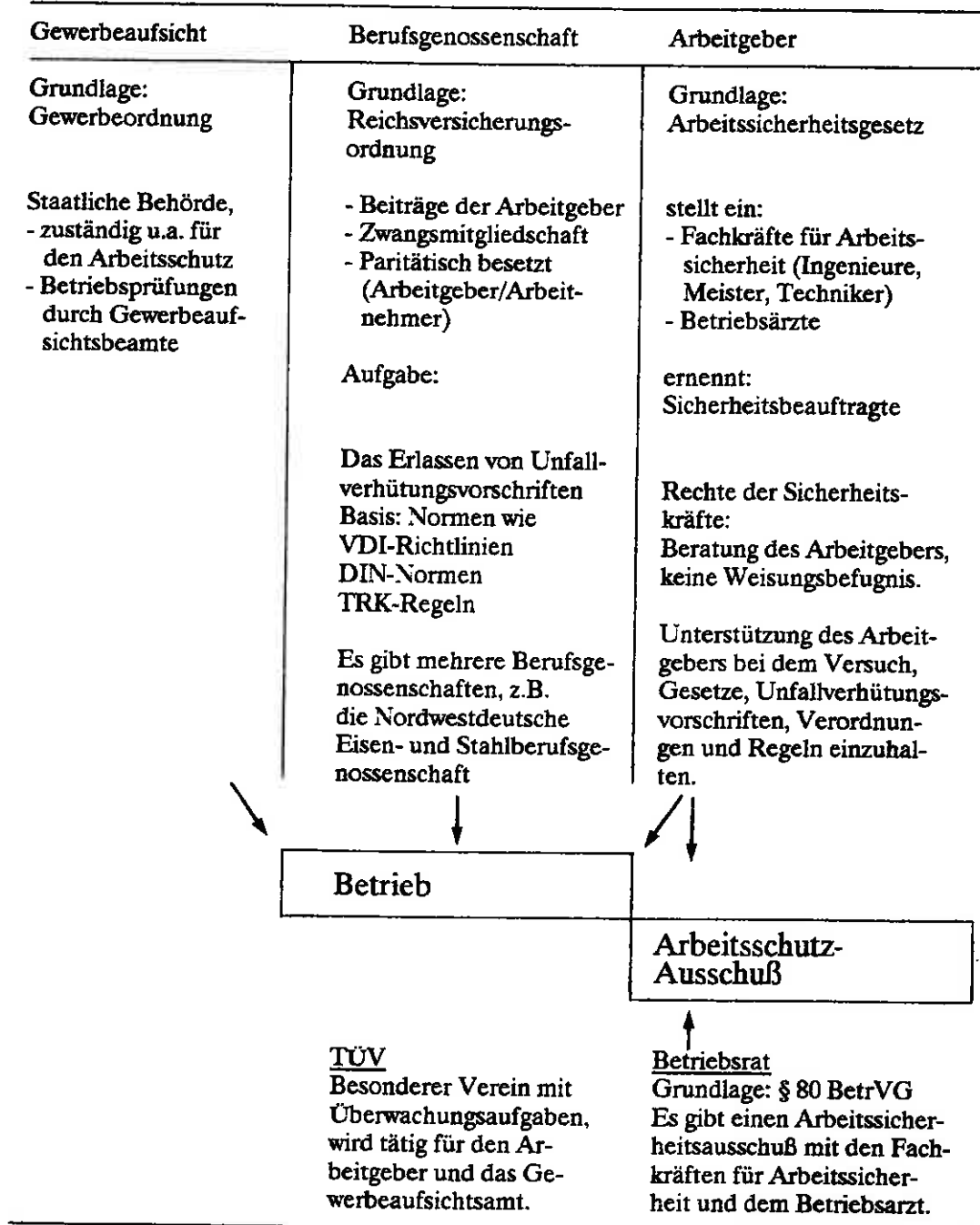
Es sollte ein Grobübersicht über das Rechtssystem und die Institutionen der Arbeitssicherheit vermittelt werden, wobei es hier nicht auf den Erwerb präziser Kenntnisse der Rechtsvorschriften ankam. Die Vermittlung von "Handlungswissen" auf diesem Feld wäre ein zeitraubendes und schwieriges Unterfangen, das ohnehin nur auf das Handlungsfeld bestimmter Arbeitnehmer (Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte) zugeschnitten wäre. Das gesamte Seminar sollte aber eher auf die Herausbildung eines ersten politischen Problembewußtseins zielen, während die durchaus notwendigen Rechtskenntnisse in weiterführenden Seminaren (z.B. in den Spezialseminaren der IG Metall) vermittelt werden können.

B. Verlauf

Die Sequenz wurde eingeleitet mit der Bemerkung, daß nun die von der Industrie und von den Konzernen geschaffenen Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen herausgearbeitet worden seien, daß über Grenzen von Arbeitsmedizin und MAK-Werten gesprochen wurde, zugleich allen klar sei, daß die Arbeitnehmer sich gegen bestimmte Gefährdungen ihrer Gesundheit wehren müssen. Die Frage ist, welche rechtlichen Möglichkeiten und welche rechtlichen Grenzen dabei bestehen, welche Institutionen der Arbeitssicherheit es gibt. Dazu wurde von einem Teamer eine Wandzeitung auf der Grundlage der beiden verteilten Texte erstellt, die erklärt wurden.

Wandzeitung 4:

GRUNDLAGEN DER ARBEITSSICHERHEIT



In der Diskussion wurde bemerkt, daß bei den Kollegen oft der Eindruck besteht, daß die Tätigkeit des Betriebsarztes von der Chef-Etage gesteuert wird. Insgesamt geht es im betrieblichen Arbeitsschutz im wesentlichen nach den Kosten, so daß Gesundheitsgefährdungen nur dann abgestellt werden, wenn das billiger ist als die möglicherweise entstehende Krankheit; krank ist ja nur der Mensch, und Arbeitnehmer gibt es z.Zt. genug.

Außerdem wurde auf das qualifikatorische Defizit der Betriebsärzte hingewiesen, die traditionelle Mediziner mit einer kurzen Zusatzausbildung sind. Ihre Überlastung führt oft zur Vernachlässigung von Untersuchungen am Arbeitsplatz selbst.

C. Ergebnisse

Diese Sequenz war weitgehend teamergestaltet, d.h. es wurde anhand von Schaubildern und Texten vorgetragen und dieser Vortrag in Form einer Wandzeitung zusammengefaßt.

Diese Form scheint dem Ziel (Vermittlung eines Überblicks in begrenzter Zeit) durchaus angemessen, auch wenn wirklich nicht mehr als eine kurze Übersicht vermittelt werden kann.

2.2.8. Die Grenzen der bestehenden rechtlichen Regelungen zum Arbeitsschutz

Mittwoch 16.30 bis 18.30 Uhr (Arbeitsgruppen),

Donnerstag 9.00 bis 9.45 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Ziel dieser Arbeitsgruppenphase war es, ausschließlich auf die Paragraphen hinzuweisen, die die bestehenden rechtlichen Schutzregelungen relativieren bzw. "durch die Hintertür" wieder aufheben. Die Teilnehmer sollten ein Bewußtsein davon bekommen, daß sie sich - bei aller Notwendigkeit der Abstützung - nicht allein auf bestehende Paragraphen verlassen können, sondern daß ein engagiertes Vertreten der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb erforderlich ist.

B. Verlauf

In den Arbeitsgruppen wurde relativ "hart" am Material diskutiert. Parallel zur Diskussion der einzelnen Punkte wurden Notizen auf einer Wandzeitung gemacht, wobei die Teamer aber erheblich mitgewirkt haben. Eine solche Wandzeitung wurde am Donnerstagmorgen kurz im Plenum vorgestellt, deckte sich aber mit den Ergebnissen und Konsequenzen der anderen Arbeitsgruppen.

Grenzen rechtlicher Regelungen zum Arbeitsschutz

1. **BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ § 90/91**
Der Betriebsrat muß Verstöße gegen die "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse" beweisen. Er kann sonst die Inbetriebnahme neuer Anlagen nicht verhindern und muß sich in der Einigungsstelle durchsetzen.
2. **ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG**
Die positiven Regelungen werden eingeschränkt:
§ 4: Bei "unzumutbarer Härte" für den Arbeitgeber
§ 56: Gültigkeit nur für neue Arbeitsstätten und wesentliche Umbauten.
3. **GESETZ ÜBER TECHNISCHE ARBEITSMITTEL**
§ 3: Von den Unfallverhütungsvorschriften darf abgesehen werden, "soweit die Sicherheit auf andere Art gewährleistet ist" - z.B. persönliche Schutzmittel statt Maschinenschutz.
4. **UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFT (UVV) LÄRM**
§ 3: Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, "daß auf die Versicherten kein Lärm einwirkt".
Aber:
§ 4: Bei über 90 dB ist persönlicher Schallschutz vorgeschrieben, der bei Unfallgefahren auch weggelassen werden kann.
5. **ARBEITSSICHERHEITSGESETZ**
§ 9: Der Betriebsrat muß der Berufung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit zustimmen.
Aber:
§ 3, 6, 8: Der Betriebsrat und die Sicherheitsleute dürfen den Arbeitgeber nur beraten, unterstützen und Vorschläge machen. Die Entscheidungen trifft letztlich der Unternehmer. Der Unternehmer muß die Ablehnung der Vorschläge allerdings schriftlich begründen.
6. **AUFGABEN VON BETRIEBSARZT UND SICHERHEITSLAUTEN**
 - > Kontrolle der Nutzung persönlicher Schutzmittel
 - > Belehrung aller Beschäftigten über die Gefahren
 - > Untersuchung von Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln
 - > Untersuchung der Ursachen für Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen
 - > Entwicklung von Vorschlägen zur Abhilfe
7. **UNBEHAGEN DER KOLLEGEN GEGEN BETRIEBSÄRZTE**
Die Ursache dieses Unbehagens ist die Arbeitsplatzangst: Werden die Ergebnisse der Untersuchungen weitergegeben und bilden sie die Grundlage für krankheitsbedingte Entlassungen?
8. **ÜBERGEORDNETE GESETZE**
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Nothilfeverpflichtung
Strafgesetz: Unterlassene Hilfeleistung steht unter Strafe
Arbeitsverweigerungsrecht für Kollegen bei groben Verstößen, ist aber unklar und für jeden einzelnen ein Risiko.
9. **INTERESSEN-GEGENSATZ**
 - > Die Kollegen sind in erster Linie an ihrer Sicherheit, die Unternehmer an geringeren Kosten interessiert
 - > Bei Verstoß gegen die Vorschriften droht dem Kollegen die Entlassung, dem Unternehmer aber nur eine Geldstrafe
 - > Die Aufklärung über die Gefahren erfolgt in der Praxis meist nicht
 - > Man kann sich nicht nur auf Gesetze verlassen: es gibt viele Hintertüren

10. VERÄNDERUNGSFORDERUNGEN

- > Die Kollegen müssen sich selbst aktiv einsetzen und mit den Gewerkschaften und Betriebsräten Druck machen. Es müssen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
 - > Veränderungen der Gesetze sind nötig, z.B. müssen Ärzte und Sicherheitsleute vom Unternehmer unabhängig werden: sie sollten den Berufsgenossenschaften unterstellt werden. Außerdem sollten sie mehr Entscheidungsrechte bekommen und z.B. einen Produktionsstop anordnen können.
-

C. Ergebnisse

In den Arbeitsgruppen wurde sehr intensiv gearbeitet und diskutiert, das Strukturieren der Ergebnisse war allerdings Aufgabe der Teamer. Da die Arbeitsgruppen parallel gearbeitet hatten, war eine relativ kurze Plenumsphase vertretbar. Insgesamt ist wohl unvermeidlich, daß in dieser Sequenz die "Wissensvermittlung" im Vordergrund steht; die prinzipiell mögliche selbständige Erarbeitung der Gesetzestexte und ihrer "Lücken" würde den Zeitrahmen von Wochenseminaren sprengen.

2.2.9. Aktivitäten und Veränderungsvorschläge im Interesse der Arbeitnehmer

Donnerstag 10.00 bis 17.00 Uhr (Arbeitsgruppen),

Donnerstag 17.30 bis 18.15 Uhr und Freitag 9.00 bis 11.00 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Das Ziel bestand darin, zum Seminarabschluß Perspektiven zu entwickeln - sowohl konkrete Handlungsperspektiven im Betrieb als auch perspektivische Vorstellungen für die gewerkschaftliche und die politische Arbeit. Es sollten Handlungsmöglichkeiten erarbeitet und diskutiert werden, die auf den unterschiedlichsten Ebenen eine Weiterarbeit zur Durchsetzung der eigenen Interessen auf dem Gebiet des Arbeits- und Umweltschutzes möglich machen, wobei Umweltschutzprobleme nur am Rande angesprochen werden konnten. Im Mittelpunkt der Arbeitsgruppe "Betriebliche Strategien" (AG 1) sollte die Aktivierung der Kollegen z.B. über das Instrument einer Belegschaftsbefragung und die Entwicklung einer betrieblichen Arbeitssicherheitsstrategie stehen. Die Arbeitsgruppe "Tarifverträge/Gewerkschaften" (AG 2) sollte zentrale gewerkschaftliche Vorstellungen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen und zu einer neuen Arbeitszeitpolitik herausarbeiten. Die Arbeitsgruppe "Gesetze/Staat/Politik" (AG 3) sollte die Möglichkeiten einer veränderten Arbeitsschutz- und Umweltschutzgesetzgebung bzw. -politik diskutieren.

B. Verlauf

In den drei Arbeitsgruppen wurde anhand der Materialien intensiv diskutiert. In der Arbeitsgruppe 3 gab es z.B. eine lebhafte Diskussion über die Frage, ob Arbeitsschutzleute tatsächlich das Recht haben sollen, die Produktion stillzulegen. Von seiten der Teilnehmer wurde die Befürchtung geäußert, daß dann einzelne Unternehmen Pleite gehen können. Dem wurde aber entgegengehalten, daß die Betriebsräte und Vertrauensleute kein Interesse an der Pleite des Betriebes haben, von dem sie letztendlich auch leben, und daß dieses ebenso für die Sicherheitsleute gilt. Außerdem habe sich erwiesen, daß allein die mögliche Drohung mit einer Stilllegung den Unternehmer schon veranlaßt, mehr für die Arbeitssicherheit zu tun. Berichtet wurde von einem Fall auf einer Werft, wo eine Gangway nicht befestigt war. Der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten haben selbst eine Sperre errichtet und verhindert, daß 300 Leute an Bord gehen konnten. Dazu hatten sie möglicherweise zwar kein Recht, weil sie eine solche Sperrung nicht anordnen dürfen, aber sie haben für genügend Druck gesorgt und schnelle Abhilfe erreichen können.

Die Arbeitsgruppen haben Donnerstag nachmittag und Freitag morgen ausführlich im Plenum berichtet und ihre Wandzeitung vorgestellt, wobei die Teamer an der Arbeitsgruppendifkussion und der Erstellung der Wandzeitung beteiligt waren.

Wandzeitung 6

Arbeitsgruppe 1: Veränderungen im Betrieb

A. Arbeiter-Befragung/Aktivierung der Kollegen

Die Idee ist, daß Arbeiter systematisch die eigenen Informationen zu ihren Belastungen sammeln.

1. Was wird gesammelt?
 - > Qualitative Informationen (hohe Temperaturen, Arbeitstempo usw.)
 - > Quantitative Informationen: Welche Mengen?
 - > Wie wirken Schadstoffe?
2. Systematische Erfassung ist nötig.
 - > Informationen sammeln, auf Fragebögen erfassen. Kollegen in regelmäßigen Abständen befragen.
3. Auswertung
 - Aufbau eines eigenen Informationssystems für einzelne Arbeitsplätze/Abteilungen/Branchen und regelmäßige Informationen der Kollegen über die Ergebnisse.

B. Betriebliche Arbeitssicherheitsstrategie

1. Aufnahmen von Gefahren und Belastungen in einzelnen Bereichen (Malerei, Tischlerei, Gießerei usw.)
2. Kontakt-Personen in den einzelnen Bereichen für die Durchführung der Befragung und die Mitteilung der Ergebnisse benennen.
3. Einbeziehung in eine systematische Arbeitssicherheitsstrategie des Betriebsrates. Bestandsaufnahme, Prioritätensetzung, Analyse und Veränderungsprogramm in den Arbeitsschutzausschuß mit Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräften einbringen.

C. Fragebogen-Verbesserung ist nötig

Ziel ist die Diskussion unter den Kollegen und die Verstärkung des Gesundheitsbewußtseins des einzelnen. Dazu muß der Fragebogen selbst noch einmal überarbeitet werden.

Wandzeitung 7

Arbeitsgruppe 2: Tarifverträge und Gewerkschaften

A. Vereinbarungen mit dem Unternehmer

1. Tarifvertrag

Tarifverträge können nicht nur die Löhne, sondern auch die Arbeitsbedingungen regeln. Hier machen die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeberverband Verträge.

2. Betriebsvereinbarung

Arbeitgeber und Betriebsrat schließen eine Vereinbarung für die Arbeitnehmer im Betrieb.

B. Arbeitsbedingungen

1. Gestaltung der Arbeit: körperlich, psychisch und qualifikatorisch soll der Arbeiter mit "der Arbeit klarkommen".

Die Leistungsvoraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen müssen berücksichtigt werden.

2. Lohn: die Abschaffung ungerechtfertigter Lohndifferenzen in einzelnen Gruppen und im Betrieb ist nötig.

3. Pausen: für eine gemeinsame Erholung sind gemeinsame Pausen nötig, es müssen zusätzliche Erholzeiten vereinbart werden.

4. Gesundheitsgefährdung und Arbeitssicherheit:

> Die Unterrichtspflicht über Unfall- und Gesundheitsgefahren muß wahrgenommen werden.

> Die regelmäßige Einübung von sicherheitsgerechtem Verhalten ist nötig.

> Informationen vom Betriebsrat und von der Geschäftsleitung über vermutete Verstöße (durch Arbeitnehmer übermittelt) sind erforderlich.

> Es sollte ein Recht auf Arbeitsverweigerung geben, wenn die Arbeitssicherheit durch den Arbeitgeber nicht eingehalten wird.

> Die Arbeitnehmer sollten das Recht auf Vorschläge und Reklamationen zur Arbeitsplatzgestaltung haben.

C. Arbeitszeit

Pausen, eine Urlaubsverlängerung, Arbeitszeitverkürzungen und ein Überstundenabbau durch einen Tarifvertrag sind nötig.

Wandzeitung 8

Arbeitsgruppe 3: Gesetze, Staat, Politik

A. Arbeitsschutz

1. Idee der SPD-FDP-Regierung: Einheitliches Arbeitsschutzrecht.

2. Ablehnung von Wirtschaftsministerium (FDP), Arbeitgebern und wohl auch der CDU-FDP-Regierung.

3. Am vorliegenden Gesetzentwurf war positiv:

> Die Beseitigung von Ursachen, Gefahren und Belastungen vor anderen Regelungen.

> Entscheidungsrechte für Betriebsärzte und Sicherheitsleute (das Beispiel Schwedens ist anzustreben, auch einen Produktionsstopp durch Sicherheitsleute zu ermöglichen).

> Arbeitnehmer-Recht, sich an Stellen außerhalb des Betriebes zu wenden und Untersuchungen zu veranlassen.

- > Persönliche Einschätzung der Kollegen sollte maßgebend sein.
- > Es soll keine allgemeine Untersuchungspflicht für die Kollegen geben.
- > Paritätisch besetzte Beiräte (Arbeitgeber und Gewerkschaften) bei den Gewerbeaufsichtsämtern.

B. Umweltschutz

DGB-Forderungen zum Umweltschutz sind:

1. Informationen über die Umweltverschmutzung sollen systematisch gesammelt werden.
 2. Es soll ein Mindeststandard für den Umweltschutz festgelegt werden.
 3. Verursacherprinzip: Wer den Dreck macht, soll auch für die Beseitigung aufkommen.
 4. Vorsorgeprinzip: Auflagen, Gebote, Kontrollen, schärfere Vorschriften, Verbot einzelner Substanzen und umfangreiche Kontrollen sowie Strafen sollen vorgeschrieben werden.
-

Auch im Plenum hat es eine Diskussion über die Reichweite der Rechte für die Sicherheitsleute gegeben. Dazu wurde festgestellt, daß ein solches Recht durchaus sinnvoll ist, weil es Druck auf den Unternehmer ausüben und zu Verbesserungen führen kann. Damit würde eine z.T. gängige Praxis eine Rechtsgrundlage bekommen, zumal die Kollegen kein Interesse daran haben, die Betriebe kaputt zu wirtschaften.

Auch das Recht auf Arbeitsverweigerung wurde mit einer positiven Tendenz diskutiert. Das Ziel eines solchen Rechts besteht darin, das Risiko von den Arbeitnehmern wegzunehmen und die Möglichkeit des Sich-Wehrens auch rechtlich abzusichern. Berichtet wurde über das Beispiel der australischen Hafenarbeiter, die erst an Bord eines Schiffes gehen, wenn der Vormann dort schon war und die Sicherheit für gewährleistet hält.

C. *Ergebnisse*

In den Arbeitsgruppen wurde intensiv diskutiert, und im Plenum wurde ausführlich vorgetragen und an einzelnen Punkten in die Diskussion eingestiegen. Die Teamer hatten in den Arbeitsgruppen eine systematisierende Funktion und waren auch an der Erstellung der Wandzeitung beteiligt. Insgesamt ist es gelungen, die relevanten Forderungs- und Handlungsdimensionen anzusprechen und die Diskussion über weitere Bildungs- oder Praxisschritte zu eröffnen.

Diskussion über die Weiterarbeit

Freitag 11.00 bis 12.00 Uhr

Über den Hinweis auf die Möglichkeit des Besuchs von IG Metall-Lehrgängen zur Arbeitssicherheit als sinnvolle Weiterarbeit hinaus wurde auf Veranstaltungen des Kooperationsbereichs hingewiesen: Für den Herbst 1983 sollte eine Tagesveranstaltung am Wochenende oder bzw. und eine Reihe von Abendveranstaltungen angeboten werden, in denen Filme gezeigt und auf einzelne rechtliche Regelungen näher eingegangen werden könne.

Konkret wurde für den Oktober ein Samstag ins Auge gefaßt, an dem auch ein Film gezeigt werden sollte und die Besprechung der Weiterarbeit möglich sei.

In bezug auf die Weiterarbeit im Betrieb wurde von einzelnen Teilnehmern angemerkt, daß sie über die Möglichkeit einer Belegschafts-Befragung zum Thema Arbeitssicherheit weiter nachdenken und dieses im Betrieb ansprechen würden. Außerdem schlugen sie vor, im Betrieb Briefkästen für Mängel-Meldungen anzubringen statt für Verbesserungsvorschläge.

In bezug auf das Seminarangebot wurde auch vorgetragen, daß eine Weiterarbeit unter stärkerer Einbeziehung der Umweltschutzproblematik durchaus auf Interesse stoßen würde.

2.3. Bewertung

Das Seminar war inhaltlich sehr viel stärker strukturiert und von Vorgaben geprägt als das Grundseminar, und die Teamer hatten eine etwas offensivere Vermittler-Rolle. Insgesamt ist es aber gelungen, die Teilnehmer zu einer intensiven Eigenarbeit zu aktivieren und in einer angenehmen Arbeitsatmosphäre solidarisch zu diskutieren. Dies wurde auch von den Teilnehmern in der abschließenden Seminarkritik bestätigt, wobei allerdings auch Unzufriedenheit artikuliert wurde.

Zum Seminar wurde angemerkt, daß es insgesamt einen guten Überblick gegeben hätte und nicht in zu spezielle Fragen "abgeglitten" sei. Einige Teilnehmer, die erst vor kurzem an einem Grundseminar teilgenommen hatten, fanden die Wiederholungsphase zu Beginn etwas lang. Von einzelnen seminarerfahrenen Betriebsräten wurde angemerkt, daß die Gruppenarbeit durchaus mehr Aufgaben enthalten könnte und selbständigere Ausarbeitungen gefordert werden könnten. Ihnen waren die Materialien schon zu weit aufbereitet; die Teamer hätten sich in der Gruppe so aktiv beteiligt, daß die Eigenarbeit etwas zu kurz gekommen sei. Ein Teilnehmer meinte, daß das gängige Schema vom "bösen Arbeitgeber" und dem "ausgebeuteten Arbeitnehmer" zu kurz gegriffen sei und daß es notwendig sei, auch positiv auf die Möglichkeiten des Arbeitsschutzrechtes hinzuweisen.

Es wurde ausdrücklich begrüßt, daß eine Mischung aus intensiver Arbeit und lockerem Klima geschaffen wurde: "Die lockere Leine war sehr gut, immer nur volle Pulle bringt am Ende vielleicht auch nicht so viel, wie es den Anschein hat".

Im Gegensatz zu der Meinung, daß sich die Teamer in der Gruppenarbeit zu stark engagiert und zu wenig Eigenarbeit gefordert hätten, wurde aber auch bemerkt, daß die Teamer sehr wohl in der Gruppe sein und hier helfen sowie auch Anstöße geben sollten - von einer Unterforderung könne keine Rede sein.

Zur Teilnehmerzusammensetzung wurde geäußert, daß trotz des leichten Übergewichtes der Beschäftigten vom Bremer Vulkan ein angenehmes Klima entstanden sei, daß es menschlich keine Probleme gegeben hätte und die Kameradschaft und das persönliche Verständnis sehr gut gewesen wären. Allerdings sei man durchaus daran interessiert, mit anderen Gruppen aus der Bildungsstätte eine gemeinsame Veranstaltung zu machen.

Die Teamer verwiesen noch einmal darauf, daß sie daran interessiert seien, die Teilnehmer so weit wie möglich zur Eigenarbeit zu motivieren und sich selbst so weit wie möglich zurückzunehmen, so daß ein zu starkes Teamer-Eingreifen in einer der vielen Arbeitsgruppen während des Seminars eher die Ausnahme sei. Außerdem sei so stark auf die Grenzen der rechtlichen Möglichkeiten eingegangen worden, um keine Illusionen zu erzeugen und die Notwendigkeit der politischen Aktivierung zu betonen. Damit sei keineswegs eine Geringschätzung der rechtlichen Möglichkeiten verbunden, hierzu müsse weitergearbeitet werden. Empfehlenswert sei es insbesondere, die Arbeitssicherheits-Lehrgänge der IG Metall zu besuchen und weitere Angebote des Kooperationsbereichs zu nutzen.

3. ERGEBNISSE DER BILDUNGSARBEIT

Zunächst kann festgehalten werden, daß sich die Seminarkonzepte in der praktischen Bildungsarbeit bewährt haben. Arbeiter aus einem oder mehreren Betrieben der "traditionellen Industrien" sind bei entsprechender Anlage von Diskussions- und Arbeitsprozessen in der Lage, ihr Expertenwissen über ihre Arbeitssituation und Gesundheitsverfassung zu artikulieren, zu systematisieren, zu vertiefen und Veränderungsvorstellungen zu entwickeln. Die Notwendigkeit der Humanisierung der Arbeit kann ebenso als erwiesen gelten wie der Humanisierungsbedarf der Arbeiter - das zentrale Problem sind die Durchsetzungschancen der abhängig Beschäftigten.

Voraussetzung für die unüberhörbare Artikulation der eigenen Interessen ist neben der Erarbeitung konkreter Veränderungsvorstellungen die Entwicklung von betrieblich und gewerkschaftlich handlungsfähigen Gegenmachtstrukturen, die nach unseren Erfahrungen mit der "Arbeitermedizin"-Bildungsarbeit beim Bremer Vulkan von 1976 bis 1980 (Brock/Einemann 1983) sowohl eine kontinuierliche Bildungsarbeit als auch die Beteiligung gewerkschaftlich aktiver Interessenvertreter erfordert.

In der Bildungsarbeit haben wir eine gewisse Kontinuität erreicht (zwei Folgeseminare nach vier Grundseminaren). Ein nach den Folgeseminaren für alle Seminarteilnehmer zum Thema "Humanisierung" angebotenes Tagesseminar mit Referenten aus den Betriebsräten vom Bremer Vulkan und von Klöckner sowie einem Hochschullehrer für Arbeitsrecht mußte aber aus Mangel an Teilnehmerinteresse (6 von 97 Kollegen hatten ihr Er-

scheinen angekündigt) ausfallen; es hat sich weder zwischen den beiden Bildungsurlauben noch danach ein Diskussionszusammenhang unter den Teilnehmern ergeben.

Trotzdem ist die Bildungsarbeit als erfolgreich zu bezeichnen: Es ist in beiden Seminaren gelungen, die Teilnehmer sehr frühzeitig zur Mitarbeit zu motivieren und eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, so daß im Verlaufe des Seminars eine erhebliche Arbeitsintensität erreicht wurde und Lernprozesse stattgefunden haben, die sich durch die Teilnehmerbeiträge belegen lassen. Das Anknüpfen an die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben und die Teilnehmerorientierung der Seminare sowie der Verzicht auf starre Zeit- und Phaseneinteilungen (durchaus Grundsatzdiskussionen schon in der Anfangsphase, Überlappungen der einzelnen Sequenzen) waren wesentliche Grundbedingungen für reale Bewegungen in den Köpfen der Teilnehmer.

Zwar konnte aus den Seminaren heraus keine Belegschaftsinitiative entwickelt und keine Betroffenenforschung realisiert werden, aber die gewonnenen Erkenntnisse ("Aufklärung der Basis") dürften das Handeln der Teilnehmer im Betrieb zumindest verstärkend beeinflusst haben.

Auch in Zeiten der Krise gibt es - allerdings in reduziertem Maße - eine alltägliche, öffentlich und wissenschaftlich kaum beachtete Gegenwehr im Betrieb. Die Aufklärung der "einfachen Arbeiter" kann in betrieblichen Konflikten eine entscheidende Rolle spielen: Als der Betriebsrat des Bremer Vulkan die Arbeit an einem "Asbest-Schiff" (Umbau eines Passagierdampfers) öffentlich ablehnte, bekam der Betriebsratsvorsitzende eine Abmahnung wegen geschäftsschädigenden Verhaltens, und den Beschäftigten wurde erläutert, daß durch die Haltung des Betriebsrates ihre Interessen an gesicherten Arbeitsplätzen bedroht seien. In allen Kolonnen und Arbeitsbereichen gab es Diskussionen und Abstimmungen mit dem Ergebnis, daß auch die Belegschaft diese gesundheitsgefährdende Arbeit mehrheitlich ablehnt und hinter dem Betriebsrat steht. Motto der Kollegen: Lieber Arbeitslos als tot, "Lieber zu Stingl als auf den Asbest-Pott" (metall 12/83).

Dieses Beispiel zeigt, daß im Kernbereich der Industrie mit dem Argument der "Arbeitsplatzgefährdung" nicht mehr jede Lebensbedrohung durchzusetzen ist - es ist möglich, die Gesundheitsinteressen der Menschen zu mobilisieren und auf einen Umbau der industriellen Produktion zu dringen. Eine Erweiterung und Fundierung des Denkens der Kollegen hin zu ökologischen Dimensionen und die Verbindung von Maßnahmen zum Arbeits- und Umweltschutz könnte im Rahmen unserer denn doch recht kurzen Bildungsarbeit zwar andiskutiert, aber nicht wirklich erreicht werden. Hierzu wäre entweder eine längere Kontinuität oder ein eigener Seminartyp erforderlich.

III. Sinnvolle Produktion in der Hochtechnologie-Industrie

Betriebsbezogene Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung für eine Alternative Produktion

1. DIE GRÜNDUNG DES ARBEITSKREISES ALTERNATIVE FERTIGUNG BEI MBB BREMEN

Die Entwicklung von sozialen Bewegungen und von Gegenmachtpositionen ist immer auch eine Geschichte des Engagements von Personen und des Aufbaus von persönlichen Kontakten. Gerade die langfristige solidarische Kooperation von Menschen aus unterschiedlichen Arbeits- und oft auch Lebenszusammenhängen, aus der Arbeiterbewegung und der Wissenschaft, ist nur möglich auf der Basis eines stabilen Vertrauensverhältnisses zwischen den beteiligten Personen; man muß sich auch in kritischen Situationen aufeinander verlassen können, und es muß sicher sein, daß das ungeschützte Einbringen der eigenen Person, der offene Austausch von Informationen und Einschätzungen, nicht gegen einen der Beteiligten verwendet wird. Die Geschichte der gewerkschaftlichen Betriebspolitik für eine Alternative Produktion bei MBB Bremen in der Zeit von 1981 bis 1985 ist auch die Geschichte einer persönlichen und politischen Zusammenarbeit von zwei Wissenschaftlern aus dem Kooperationsbereich der Universität und von Arbeitnehmern und Interessenvertretern aus dem Betrieb, die schon 1980 begann und dadurch erleichtert wurde, daß einer der Projektmitarbeiter zuvor bei VFW/MBB beschäftigt war.

Zu der engen politischen Verbindung und gemeinsamen Lernprozessen hat darüber hinaus die Unterstützung des Betriebsrates in politischen Diskussionen beigetragen, als es um die Sicherung der Arbeitsplätze bei VFW/MBB Bremen ging.

1.1. Ein industriepolitisches Lehrstück:

Die Auseinandersetzungen um die Zukunft der Luftfahrt in Bremen (1978 - 1980)

Der Luftfahrtkonzern VFW (Vereinigte Flugtechnische Werke) mit Betriebsstätten in Bremen, Einswarden, Lemwerder, Varel, Hoykenkamp und Speyer hatte 1973 ca. 10.000 Beschäftigte. In diesem Jahr wurde nach 11-jähriger Entwicklungsarbeit der Kurzstreckenjet VFW 614 (das erste in der Bundesrepublik entwickelte und produzierte Düsenverkehrsflugzeug) fertiggestellt; bereits 1969 hatte die Fusion von VFW und dem holländischen Flugzeugbauer Fokker zum Aufbau des ersten europäischen Luft-

Edgar Einemann

Edo Lübbing

POLITISCHES LERNEN UND HANDELN IM BETRIEB

Betriebsnahe Bildungsarbeit

und Betroffenenforschung

für eine humane Zukunft der Arbeit

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Einemann Edgar:

Politisches Lernen und Handeln im Betrieb: Betriebsnahe Bildungsarbeit
u. Betroffenenforschung für e. humane Zukunft der Arbeit /

Edgar Einemann ; Edo Lübbling. - Marburg: SP-Verlag, 1987.

(Bibliothek zur Arbeiterbildung ; 2)

ISBN 3-924800-26-X

NE: Lübbling, Edo.; GT

SP-Verlag N. Schüren

Deutschhausstraße 31, 3550 Marburg

Marburg 1987

Copyright: SP-Verlag

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Mauersberger, Marburg

Printed in Germany

ISBN 3-924800-26-X

Inhalt

Vorbemerkung	7
Einleitung	8
I. Konzeption und Rahmen der Bildungsarbeit	
1. Zum Ansatz der Bildungsarbeit	9
2. Strategische Konzepte für die Bildungsarbeit	17
3. Die Bildungsarbeit des Projekts: Angebot und Teilnehmerstruktur	25
II. Humanisierung der Arbeit in der traditionellen Industrie. Konzepte, Verlauf und Ergebnisse der Seminare	
1. Das Grundseminar	32
1.1 Seminarkonzeption	32
1.2 Die einzelnen Seminarsequenzen	34
1.3 Bewertung	61
2. Das Folgeseminar	62
2.1 Seminarkonzeption	62
2.2 Die einzelnen Seminarsequenzen	65
2.3 Bewertung	90
3. Ergebnisse der Bildungsarbeit	91
III. Sinnvolle Produktion in der Hochtechnologie-Industrie. Betriebsbezogene Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung für eine Alternative Produktion	
1. Die Gründung des Arbeitskreises Alternative Fertigung bei MBB Bremen	93
2. Struktur, erste Aktivitäten und Resonanz des Arbeitskreises (1982)	108
3. Ein Beispiel für Betroffenenforschung: Die Belegschaftsbefragung 1982/1983	122
4. Das Jahr der Stabilisierung (1983)	139
5. Standhalten unter starkem Druck: Der Arbeitskreis seit 1984	159
6. Probleme und Erfolgsbedingungen betrieblicher Arbeitskreise zur Alternativen Produktion	168
IV. Thesen zur längerfristigen betriebsnahen Bildungsarbeit	175

Anhang 1:

Die Broschüre des Arbeitskreises Alternative Fertigung bei MBB Bremen (1984)	181
---	-----

Anhang 2:

Edgar Einemann: Kooperation zwischen Universitäten und Gewerkschaften	236
--	-----

Literatur	245
-----------	-----

Literaturhinweise

- Bamberg, H.-D./Kröger, H.J./Kuhlmann, R.: Hochschulen und Gewerkschaften, Köln 1979
- Brock, A./Einemann, E.: Lernen am Konflikt, in: Görs, D. (Hg.): Arbeiten und Lernen, München 1983
- Der Senat für Bildung, Wissenschaft und Kunst der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): Arbeit und Technik als politische Gestaltungsaufgabe, Bonn 1985 (Autoren: Fricke/Krahn/Spitzley und Schröder)
- Einemann, E.: Zur Institutionalisierung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften, in: Arbeitshefte der Juso-Hochschulgruppen Nr. 21, 21. Mai 1979 (Bonn)
- Einemann, E./Lübbing, E.: Anders produzieren, Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fischer, J./Ladewig, L./Einemann, E./Lübbing, E.: Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung, Universität Bremen 1984
- Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985 (hier die Beiträge von Fricke, Schuchardt, Leminsky, Elsenau/Jäger, Braun und Wittemann)
- Katterle, S./Krahn, K. (Hrsg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980
- Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, Ch./Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982

LITERATURVERZEICHNIS

- Arbeit und Leben / Projekt HDA: Referenten-Leitfaden: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Hannover 1981
- Arbeiterbildung, Bd. 3: Arbeitsplatz / Betrieb, Workshop Bremen (Arbeit und Leben), Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1981
- AGAT, Arbeitsgruppe für angepaßte Technologie (Hrsg.): Technik für den Menschen, Frankfurt 1982
- BAW (Bremer Ausschuß für Wirtschaftsforschung): Die Bedeutung der Luft- und Raumfahrtindustrie für den Unterweserraum, Bremen 1980
- BDP (Bund Deutscher Pfadfinder) Hessen: Lucas Aerospace, Frankfurt 1980
- Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Berger, J.; Müller, J.; Pfriem, R. (Redaktion): Kongreß Zukunft der Arbeit, Materialband, Bielefeld 1982
- Bettelhäuser, F.; Brock, A. (Hrsg.): Belastungen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz, Universität Bremen 1980
- Bouwer, G.: Eine Untersuchung über die Möglichkeiten einer Umstellung von militärischer Produktion auf zivile unter besonderer Berücksichtigung der "Vereinigten Flugtechnischen Werke" (VFW), Dissertation, Bremen 1981
- Bouwer, G.: Vom MRCA Tornado zur zivilen Alternative, Baden-Baden 1983
- Braun, S.: Thesen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Wissenschaft nach 1945, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Briefs, U.: Arbeiten ohne Sinn und Perspektive?, Köln 1980
- Brock, A.; Einemann, E.: Lernen am Konflikt - Abbau von Arbeitsbelastungen durch Arbeiterbildung und Arbeiterforschung, in: Görs, D. (Hrsg.): Arbeiten und Lernen, München 1983
- Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Bruns, Chr.; Conert, H.; Griesche, D.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Interessenvertretung im betrieblichen Alltag, Frankfurt/New York 1980
- Burgdorff, S. (Hrsg.): Wirtschaft im Untergrund, Reinbek 1983
- Conert, H.: Probleme und Grenzen der Verwirklichung der Negtschen Konzeption von Arbeiterbildung im gewerkschaftlichen Bereich, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Cooley, M.: Produkte für das Leben statt Waffen für den Tod. Arbeitnehmerstrategien für eine andere Produktion, Reinbek 1982
- Cooley, M.: Produktion für gesellschaftliche Bedürfnisse. Das Modell Lucas Aerospace, in: Duve, F. (Hrsg.): Technologie und Politik 15, Reinbek 1980
- Cooley, M.: Technologie, Gewerkschaften und menschliche Bedürfnisse (Hrsg.: Internationaler Metallgewerkschaftsbund), Genf 1984

- Deeke, A.: Industriesoziologie als Gestaltungswissenschaft?, in: Fricke, W.; Peter, G.; Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Dörr, G.; Klautke, R.: Gesundheitsinteresse und Industriearbeit - Aspekt der italienischen Arbeitermedizin, Berlin 1980 (Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin)
- Duhm, R.; Hildebrandt, E.; Mückenberger, U.; Schmidt, E. (Hrsg.): Wachstum alternativ, Berlin 1983
- Dybowski, G.; Thomssen, W.: Praxis und Weiterbildung, Bremen 1982
- Einemann, E.: Industriearbeiter in der Wirtschaftskrise. Zum Krisenbewußtsein von Werftarbeitern, Universität Bremen 1982
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Ansatzpunkte einer Wirtschaftsstrukturpolitik für Bremen, Universität Bremen 1981
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Rationalisierung, Mikroelektronik und Humanisierung, Universität Bremen 1982
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Schürz, M.: Umstellung der Wirtschaftproduktion auf sozial nützliche Produkte, in: Michelsen, G. (Hrsg.): Öko-Politik - aber wie?, Frankfurt 1983
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion, Universität Bremen 1983
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Politische Alternativen in London. Beispielhafte Ansätze einer mobilisierenden Regionalpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Universität Bremen 1984a
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Neue Arbeitsplätze durch eine alternative Energieversorgung?, Universität Bremen 1984b
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Anders produzieren. Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fischer, J.; Ladewig, L.; Einemann, E.; Lübbling, E.: Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung, Universität Bremen 1984
- Fricke, E.; Fricke, W.; Schönwälder, M.; Stiegler, B.: Qualifikation und Beteiligung. "Das Peiner Modell". Frankfurt/New York 1981
- Fricke, W.; Peter, G.; Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Fricke, W.; Krahn, K.; Peter, G.: Arbeit und Technik als politische Gestaltungsaufgabe, Bonn 1985 (herausgegeben vom Senator für Bildung, Wissenschaft und Kunst der Freien Hansestadt Bremen)
- Gewos: Bestandsaufnahme zum Beschäftigungsprogramm Küste, Hamburg 1984
- Görs, D.: Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub, Köln 1978
- Gorz, A.: Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus, Frankfurt 1967
- Gorz, A.: Abschied vom Proletariat, Frankfurt 1980
- Hindrichs, W.; Holzapfel, G.; Körber, K.; Thomssen, W.: Bestandsaufnahme der politischen Arbeiterbildung im Bildungsurlaub der Länder Bremen und Niedersachsen, Bremen 1984
- Hindrichs, W.: Betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit, in: Görs, D. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München - Wien - Baltimore 1982
- Huber, J.: Anders arbeiten - anders wirtschaften, Frankfurt 1979
- Huffschmid, J.: Für den Frieden produzieren, Köln 1981

- IG Metall: Arbeit für die Küste. Papier der IG Metall-Bezirksleitung Hamburg für die beschäftigungspolitische Konferenz der IG Metall am 24. Januar 1984 in Hamburg
- IG Metall: "Maschinen wollen sie - uns Menschen nicht". Rationalisierung der Metallwirtschaft, Frankfurt 1983
- Katterle, S.; Krahn, K. (Hrsg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980
- Katterle, S.; Krahn, K. (Hrsg.): Arbeitnehmer und Hochschulforschung, Köln 1981
- Körber, K.: Bildungsurlaub als neue Lernmöglichkeit für Schichtarbeiter, in: Schlutz, E. (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit, Bad Heilbronn 1983
- Kooperation, Mitteilungen der Kooperationsstelle Universität/ Arbeiterkammer Bremen, Nr. 26/27, Bremen 1982
- Kooperation, Mitteilungen der Kooperationsstelle Universität/ Arbeiterkammer Bremen, Nr. 28/29/30, Bremen 1983
- Krüger, H.; Müller, W.: So lernt man in der Gewerkschaft?, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Leminsky, G.: Gewerkschaftliche Erwartungen, Erfahrungen und Schwierigkeiten mit arbeitnehmerorientierter Sozialforschung, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Lichte, R.: Betriebsalltag von Industriearbeitern, Frankfurt 1978
- Löw-Beer, P.: Industrie und Glück, Berlin 1981
- Maire, E.: Arbeiterbewegung und Krisenideologie, in: Prokla, 10. Jahrg. 1980, Nr. 4, Heft 41, Berlin 1980
- Matthöfer, H.: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsarbeit der IG Metall, Papier der Abteilung Bildungswesen beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt 1961
- Matthöfer, H.: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsarbeit der IG Metall, Papier der Abteilung Bildungswesen beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt 1965
- Markert, W.: Abschied vom Klassenbewußtsein?, in: Görs, D. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München - Wien - Baltimore 1982
- Marstedt, G.; Mergner, U.: Erfahrung artikulierter Beanspruchung - Ein Weg aus theoretischen und methodischen Defiziten arbeits- und industriesoziologischer Belastungsforschung?, in: Schmidt, G.; Brazyk, H.-J.; Knesebeck, J.: Materialien zur Industriesoziologie, Sonderheft 24/1982 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen 1982
- McRobie, G.: Small is possible, London 1981
- Negt, O.: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, Frankfurt 1971
- Negt, O.: Marxismus und Arbeiterbildung - Kritische Anmerkung zu meinen Kritikern, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Novy, K.: Vorwärts oder rückwärts?, in: Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Popitz, H.; Bahrdt, H.P.; Jüres, E.A.; Kesting, H.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957

- Rolff, H.-G.; Baer, U.; Hänsel, D.; Heidenreich, F.; Lotz, H.; Neander, J.; Nyssen, E.; Tillmann, K.-J.: Strategisches Lernen in der Gesamtschule, Reinbek 1974
- Rosenbrock, H.H.: Technikentwicklung. Gestaltung ist machbar, Arbeitsheft der IG Metall, Frankfurt 1984
- Sackers, R.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der 'Krise', Diplomarbeit im integrierten Studiengang Wirtschaftswissenschaften der Gesamthochschule Wuppertal, Wuppertal 1981
- Schumacher, E.F.: Die Rückkehr zum menschlichen Maß. Alternativen für Wirtschaft und Technik. "Small is beautiful", Reinbek 1977
- Schumann, M.: Zum Krisenbewußtsein der Arbeiter, in: Prokla, 13. Jahrg. 1983, Nr. 4, Heft 53, Berlin 1983
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, Chr.; Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982a
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, Chr.; Wittemann, K.P.: Der wohlbegründete arbeitspolitische Konservatismus der Arbeiter, in: Materialien zur politischen Bildung Nr. 3/1982, Leverkusen 1982b
- Strasser, J.; Traube, K.: Die Zukunft des Fortschritts, Bonn 1981
- Teschner, E.; Hermann, K.: Zur Taylorisierung technisch-geistiger Arbeit, in: Institut für Sozialforschung: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung, Opladen 1981
- Volmerg, B.; Senghaas-Knobloch, E.; Leithäuser, Th.: Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Betrieb, Bremen 1983
- Vonderach, G.: Eigeninitiativen - Beginn einer "kulturellen Mutation"?, in: Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Wainwright, H.; Elliot, D.: The Lucas Plan, London/New York 1982
- Wallraff, G.: Industriereportagen. Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben, Reinbek 1970
- Ward, M.: Job Creation by the Council, IWS Pamphlet No. 78, Nottingham 1981
- Wellmann, Ch.: Lucas Aerospace: Eine Alternativ-Planstrategie zwischen Mythos und Realität, Berlin 1982
- Wilke, P.: Ein Bericht über Interviews und Gespräche mit Betriebsräten aus Rüstungsfirmen, Manuskript, Hamburg 1985
- Wilke, P.: Alternative Produktion: Zu den Erfahrungen des Arbeitskreises bei Blohm und Voss, in: Mehrens, K. (Hrsg.): Alternative Produktion, Köln 1985
- Wintersberger, H.: Arbeitermedizin in Italien, Wien 1981 (Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin)
- Wirtschaftskammer Bremen: Luft- und Raumfahrtindustrie im Nordwestdeutschen Raum - Bedeutung und Perspektiven, Bremen 1980
- Wittemann, K.P.: Industriesoziologie und IG Metall, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Zeretzke, H.: Initiativen für alternative Produktion: Teil der betrieblichen Interessenvertretung, in: Mehrens, K. (Hrsg.): Alternative Produktion, Köln 1985