

Adolf Brock, Edgar Einemann

Lernen am Konflikt – Abbau von Arbeitsbelastungen durch Arbeiterbildung und Arbeiterforschung

| | |
|---|-----|
| 1. Das Projekt „Arbeiter und Lernen“ | 103 |
| 2. Gefahren, die gebannt werden sollen, müssen gemeinsam erkannt werden | 105 |
| 3. Arbeitsbefragung – Arbeitsmedizin – Arbeiterforschung | 107 |
| 4. Arbeitermedizin als Ergänzung der Arbeitsmedizin | 108 |
| 5. Belastungen sind kollektiv abzuwehren – Zur Arbeiterforschung im Projekt „Arbeiter und Lernen“ | 109 |
| 5.1 Zu den Ergebnissen der Arbeiterbefragung | 110 |
| 5.2 Forderungen zum Belastungsabbau | 113 |
| 6. Erste Ergebnisse der Projektarbeit | 114 |

1. Das Projekt „Arbeiter und Lernen“

Arbeiterbildung in der Bundesrepublik ist überwiegend Funktionärs- und Kaderbildung. Die Funktionärsbildung ist vor allem dadurch geprägt, daß in möglichst kurzer Zeit umfangreiches Funktionswissen vermittelt werden soll.

Da diese Vermittlungsarbeit in der Regel nur in Kurzzeitkursen (Kurzzeitpädagogik) erfolgt, besteht permanent die Gefahr, daß die notwendigen gesellschaftspolitischen und historischen Dimensionen, die als Summe der Erfahrungen der Arbeiterklasse und der Organisationen der Arbeiterbewegung in die Lernarbeit einzubeziehen sind, ausgelassen, verdinglicht oder verkürzt, d. h. von oben, von den Lehrern aufgesetzt werden. Eine solche Bildungsarbeit erzielt keine Breitenwirkung: sie bewirkt, daß das Gelernte sehr oft als Herrschaftswissen benutzt wird und notwendige Vermittlungen nach unten nicht stattfinden.

Für politisch und wirtschaftlich krisenfreie Zeiten, in der die Zielperspektive vorherrscht, die Arbeiter in das kapitalistische Wirtschaftssystem zu integrieren und mit der entfremdeten Lohnarbeit zu versöhnen, mag die Arbeiterbildung als gewerkschaftliche Bildung in dieser Form genügen; aber für Zeiten der Krise und des verstärkten Drucks der Arbeitgeber und ihrer Verbündeten auf die Arbeiter-

schaft, sei es durch Arbeitsplatzabbau und Intensivierung der Arbeit, sei es durch verstärkte ideologische Einwirkungen, um die Arbeiter auf ihnen fremde Interessen festzulegen, reicht die Fachbildung der Funktionäre nicht aus.

Neben die Funktionärs- und Betriebsrätebildung muß eine gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Grund- oder Basisbildung treten, die sich an alle Gewerkschaftsmitglieder und langfristig an alle Arbeiter und Angestellten, die lernen wollen, richtet.

Ein Versuch, Voraussetzungen für ein solches Basislernen zu schaffen, wurde im Projekt ‚Arbeiter und Lernen‘ des Kooperationsbereichs (Kooperation Arbeiterkammer – Universität Bremen) der Universität Bremen in der Zeit von 1977 bis 1980 durchgeführt.

Drei allgemeine Ziele waren für die Projektarbeit bestimmend:

- Erhebung und Analyse der objektiven und subjektiven Voraussetzungen von Arbeitern zur Aneignung, Verarbeitung und Erweiterung von individueller und kollektiver sozialer/politischer Handlungskompetenz in langfristigen Lernprozessen.
- Entwicklung und Erprobung einer (oder Teil-)Konzeption für langfristiges gesellschaftspolitisches Lernen in der Arbeiterbildung, die auf Erweiterung von gesellschaftlicher, politischer/ökonomischer Handlungskompetenz gerichtet ist.
- Die Arbeiten zum Projektthema sollen gleichzeitig einen Beitrag leisten zur Überwindung der vorherrschenden Form der Kurzzeitpädagogik in der politischen Bildung und Arbeiterbildung.

Die Umsetzung der gestellten Ziele wurde in der Projektpraxis auf mehreren Ebenen verwirklicht: durch theoretische Arbeiten zum Projektauftrag, durch empirische Arbeiten und durch pädagogische Praxis in drei Experimentalprogrammen zu den Schwerpunktthemen: Lernen am Konflikt – Humanisierung der Arbeit – Abbau von Arbeitsbelastungen; Lernen für Interessenvertretung; Lernen in der Arbeiterfamilie.

Für die Experimentalprogramme wurden auf die Teilnehmer ausgerichtete eigene Lehr- und Lernmaterialien (offene Curricula) erarbeitet. Den Zielsetzungen des Gesamtprojekts – Begründung einer langfristigen Lernbeziehung zwischen Arbeitern und Wissenschaftlern, kooperative Bestimmung des weiteren Lernverlaufs im Arbeitsschwerpunkt durch die Arbeiter und Wissenschaftler, Rückvermittlung der Arbeitsergebnisse der Lernarbeit in die betriebliche und gewerkschaftliche Praxis, Entwicklung eines Ansatzes von Arbeiterforschung und Arbeitermedizin, Übertragbarkeit der Projektergebnisse in die allgemeine Arbeiterbildung und gewerkschaftliche Bildung – kam am nächsten die Arbeit im Schwerpunkt ‚Lernen am Konflikt‘: Humanisierung der Arbeit – Arbeitsbelastung – Unfallgefährdung.

2. Gefahren, die gebannt werden sollen, müssen gemeinsam erkannt werden . . .

Das Teilprojekt „Lernen am Konflikt“ hatte seinen Ausgangspunkt in der Tatsache, daß in der fast einen ganzen Stadtteil beherrschenden Großwerft die Arbeitsbelastungen sich in den letzten Jahren enorm verschärft hatten und als Folge dieser Arbeitspolitik eine Zunahme der Arbeitsunfälle und des Krankenstandes der Belegschaft in relevanten Abteilungen des Betriebes zu verzeichnen war. Die Mehrheit der Belegschaft und auch der Betriebsräte sah die Zunahme der Arbeitsunfälle und das Emporschnellen des Krankenstandes zunächst nur als Symptome der Verschärfung der Arbeitsbedingungen und nicht im Gesamtzusammenhang von kapitalistischer Lohnarbeit, unbezahlter Mehrarbeit, Arbeitsorganisation, weiterer Zerlegung der Arbeit, Entqualifizierung von Arbeitern, Belastungsverschiebungen von körperlichen zu psychischen Belastungen, Erhöhung des Arbeitstempos. Übersehen wurde der Problemzusammenhang, sich im Interesse von individueller Lohnsteigerung Gefährdungen der Arbeit „abkaufen“ zu lassen. Es galt auch, den Widerspruch zu erkennen, einerseits zwischen dem Interesse der Arbeiter am dauerhaften Erhalt ihres Arbeitsvermögens und andererseits dem unmittelbaren Interesse an Lohnerhöhung (auch auf Kosten ihres Arbeitsvermögens und unter Umständen auch unter Umgehung von Arbeiterschutzbestimmungen).

In diesem Zusammenhang waren die Hauptgefahrenquellen der Arbeiter – Belastungen, Gesundheitsgefährdungen, Arbeitsintensivierung, Termindruck, Lärm, Witterung, Arbeitszeit/Überarbeit – zu thematisieren. Des weiteren war in diesem Bereich zu erarbeiten: bestehende Arbeitssicherheitsvorschriften zum Arbeiterschutz; Gefahrenmomente im Arbeitszusammenhang, die bisher nicht gesetzlich bzw. durch Betriebsvereinbarungen erfaßt waren; Ursachen der Hauptverstöße gegen die Arbeiterschutzbestimmungen.

Die Arbeitsbelastungen führen zentral auf das Lohnsystem hin als einerseits Grundverhältnis der kapitalistischen Produktion, andererseits Basis der Lohnarbeiterexistenz. Die verschiedenen Lohnsysteme waren darzustellen und transparent zu machen, andererseits zu problematisieren, hier vor allem der Akkordlohn. Vor allem der Konflikt im sogenannten Leistungslohn machte den Kollegen zu schaffen: sich durch Akkordarbeit nicht kaputt zu machen, andererseits einen hohen Lohn zu erarbeiten, unter Umständen auf Kosten des Arbeitsvermögens und des Abkaufens von Belastungen. Der Unternehmer versucht in solchen Konflikten, die Zunahme von Arbeitsunfällen und den Krankenstand den Arbeitern individuell anzulasten, so vor allem als Nichtbeachtung der Arbeitssicherheitsvor-

schriften, individuelle Risikogefährdung, Ausnutzen der Krankenkasse usw.

Nach Erarbeitung dieser skizzierten Konfliktdimensionen galt es als nächstes, die Ursachenkette des Konflikts und die jeweiligen Folgen herauszuarbeiten und gemeinsam erste Gegenstrategien zu überlegen.

Für die belastungs- und qualifikationsbezogenen Probleme wurden genannt: Veränderung der Arbeitsaufgaben, technische Veränderungen, Veränderungen in der Arbeitsorganisation, Kooperation, Zeitstruktur, andere Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Veränderung der Qualifikationsstruktur und die Frage, wie weit das zu Dequalifizierung führt.

Bei der Problematisierung der Belastungen zeigten sich auch die Grenzen der bestehenden Arbeiterschutzbestimmungen, die durch die bestehenden betrieblichen und außerbetrieblichen Herrschaftsstrukturen gesetzt sind. Die Fragen und Probleme spitzten sich auf die Frage zu, ob Werftarbeit mit dieser Struktur und Belastung so sein muß und wie und wodurch dieser Bedingungs-zusammenhang zugunsten der Arbeiter verändert werden könnte. Dieses Lernprogramm war der Einstieg in eine über dreijährige Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern und einer etwa 50 Kollegen umfassenden Arbeitergruppe, von denen 30 über die ganze Zeit des Projekts mitgearbeitet haben.

Das skizzierte „Lehr- und Lernprogramm“ wurde in der ersten Seminarwoche thematisiert und vor allem die im Kurs aufgetretenen Rechtsfragen in einer Seminarreihe von 6 Abenden mit einem Arbeitsrechtler diskutiert. Die Seminarreihe diente auch dazu, die Kollegen zu motivieren, die Seminarergebnisse mit ihren Kollegen im Betrieb zu diskutieren.

Damit die Themen im Gespräch blieben, wurde nach gut einem halben Jahr ein Tagesseminar veranstaltet, auf dem vor allem Schadstofffragen mit einem Arbeitsmediziner diskutiert wurden. Diese Diskussion machte vor allem den engagiertesten unserer Teilnehmer bewußt, daß die Arbeitsmedizin auf eine Reihe von Fragen keine Antwort hat und individuelle Befindlichkeitsstörungen nicht im Zusammenhang mit den Belastungen der Lohnarbeit sieht. Am Ende dieses Tagesseminars wurde vereinbart, zum nächsten Bildungsurlaub die begonnene Diskussion über die arbeitsmedizinischen Fragen und den Zusammenhang von Belastung und Lohnarbeit zu vertiefen. Am nächsten Seminar nahmen aber zum Teil neue Kollegen teil, so daß die Grundzusammenhänge, die schon im ersten Seminar thematisiert wurden, erneut zu behandeln waren. Erst im dritten Bildungsurlaubsseminar 1979 konnte die Belastungsdiskussion weitergeführt werden. In diesem Seminar kam die Frage auf: Sind die Zusammenhänge von Lohnarbeit und Arbeitsbelastungen, von Umgang mit

Schadstoffen in den Arbeitsmaterialien und Krankheiten sowie von Arbeitstempo und Betriebsunfällen nur unsere Einzelerfahrungen, oder geht es anderen Kollegen in der Werft genauso? Außerdem stellten die Seminarteilnehmer die Frage: Wie verhält sich die Werftleitung und wie verhalten sich die Verantwortlichen für die Arbeitssicherheit? Werden sie, wenn wir Veränderungen verlangen, damit operieren, „das sind alles nur von Unzufriedenen hochgespielte Probleme“? An dieser Stelle war die Fortführung des Teilprojekts gefährdet, da die Kollegen ihre vorläufigen Handlungsgrenzen erkennen mußten, sowohl argumentativ wie innerbetrieblich.

Obwohl es schon zu einigen Aktionen der Kursteilnehmer zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und zum Abbau von unzumutbaren Belastungen gekommen war, sahen sie nicht so recht, wie es weitergehen sollte. Sie brachten vor: „Wir brauchen Argumente, die abgesichert sind, gegenüber den Kollegen, der Werftleitung, der Gewerkschaft.“ Den Kollegen war inzwischen klargeworden, daß etliche Probleme nicht im Betrieb allein zu lösen sind, sondern nur von außen mit Hilfe der Gewerkschaft, die Druck auf den Gesetzgeber, die Gewerbeaufsicht und die Berufsgenossenschaft ausüben kann.

Weiter argumentierten die Kollegen: „Wir benötigen fundierte Daten für unsere Erkenntnisse, auf deren Grundlage wir unsere Kollegen motivieren können, sich verstärkt für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und gegen unzumutbare Belastungen vorzugehen.“ Wie kommt man aber zu einigermaßen gesicherten Daten über Belastungen, Gesundheit, Gesundheitsstörungen und Häufigkeit von Arbeitsunfällen? Am besten durch eine Befragung der Kollegen. Wer soll aber befragen: Wissenschaftler, ein Befragungsteam? Die Antwort: Wir fragen die Kollegen selbst.

3. Arbeitsbefragung – Arbeitsmedizin – Arbeiterforschung

Arbeiterbefragungen haben in der Arbeiterbewegung eine lange Tradition. Einer der ersten Fragebögen zur Arbeits- und Lebenssituation der Arbeiter stammt von Karl Marx selbst. Es folgten in Deutschland die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik, die Berichte der Fabrik- und Gewerbeinspektoren und um die Jahrhundertwende die ersten Branchenuntersuchungen durch Soziologen, 1902 z. B. die Untersuchung von Leopold von Wiese zur Lage der Arbeiter in der Zinkindustrie. Zu nennen sind aber auch die statistischen Erhebungen zur Situation der Arbeit und der Arbeiter durch die freigewerkschaftlichen Arbeitersekretariate und durch die großen Gewerkschaftsverbände selbst, hier vor allem der Metallarbeiterverband mit seinen Erhebungen zur sozialen- und Arbeitssicherheitspo-

litik in der Eisen- und Stahlindustrie vor dem ersten Weltkrieg und später in der Weimarer Republik zur Rationalisierung. Die Kollegen konnten also an eine bewährte Tradition anknüpfen. Außerdem konnten wir für den ‚neuen Komplex‘ „Gesundheitsgefahren bei der Arbeit“ auf die Erfahrungen der italienischen Arbeitermedizin zurückgreifen.

4. Arbeitermedizin als Ergänzung der Arbeitsmedizin

Die Arbeitermedizin – im Gegensatz zu Arbeitsmedizin – hat die Erfahrungen und Befindlichkeitsstörungen der Beschäftigten als zentralen Ansatz. Politisch ist sie auf dem Hintergrund der Kritik an der enteignenden tayloristischen Arbeitsorganisation zu erklären, die im Laufe der sozialen Auseinandersetzungen in den 60er Jahren in Italien zu einer Wiederaneignung von Kompetenz gegenüber der betrieblichen Entscheidungszentrale geführt hat.

In der italienischen Industriestadt Terni haben die Arbeiter eines großen Chemie- und eines eisenverarbeitenden Betriebes Ende der 60er Jahre mit entsprechendem politischen Druck erfolgreich gefordert, den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Krankheit bzw. Gesundheitsstörungen selbst mit zu untersuchen. Für ihre beiden Betriebe konnten sie mit Hilfe der starken Gewerkschaft und der gleichzeitigen Unterstützung der kommunistisch und sozialistisch geführten Stadtregierung ein neues System durchsetzen. Jeder Arbeiter hat über seine Gesundheitsstörungen über jeweils ein Vierteljahr Buch zu führen. Am Ende einer solchen Periode findet eine Zusammenfassung der einzelnen *Gesundheitstagebücher* in Form einer Diskussion und Auswertung in der Arbeitsgruppe statt. Die Gruppe, die den gleichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist – z. B. Mischer von Chemikalien oder Walzarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz –, schreibt die bei ihnen am häufigsten auftretenden Gesundheitsstörungen auf. Parallel dazu werden die von ihnen als besonders belastend empfundenen Arbeitsbedingungen aufgeführt. Diese homogenen Gruppen von Beschäftigten, die unter ähnlichen Arbeitsbedingungen tätig sind, werden in einer Gesamtauswertung miteinander verglichen. Man zieht durch den werksärztlichen Dienst gewonnene medizinische Daten hinzu.

Die sehr plausible Argumentation ist die, daß bei besonders gehäuftem Auftreten bestimmter Krankheiten oder Gesundheitsstörungen in homogenen Arbeitsgruppen die Arbeitsplatzbedingungen kausale oder zumindest auslösende Funktion haben.

Nachdem in Terni die Belegschaft über die Ergebnisse dieser Auswertung informiert wurde, ging man daran, Arbeitsplätze zu verändern. Die betriebsärztliche Versorgung wurde aus der Hand der

Unternehmensleitung in die Kompetenz der Gemeinde überführt (die Unternehmensleitung hatte jedoch weiterhin für die Kosten der ärztlichen Versorgung aufzukommen). So entstand ein kontinuierlicher Prozeß der Reflexion der Beziehung zwischen Arbeitswelt und Gesundheit mit entsprechenden Veränderungen der Arbeitswelt. Veränderungen dieser Art sind allerdings immer wieder nur betriebspolitisch durchzusetzen und verlangen eine organisierte Macht der abhängig Beschäftigten. Offensichtlich ist, daß durch das geschilderte Verfahren nicht automatisch alle Erkrankungen zu „quasi-Berufserkrankungen“ werden. Vielmehr muß jeweils zuerst ein Zusammenhang zwischen Krankheit und speziellem Arbeitsplatz nachgewiesen und erst dann betriebspolitisch eine entsprechende Veränderung durchgesetzt werden. Mit der Aufmerksamkeit für den Zusammenhang zwischen Gesundheit und Arbeitsplatzbedingungen wächst auch das Bewußtsein dafür, wie häufig durch die Produktionsbedingungen die Gesundheit geschädigt wird.

5. Belastungen sind kollektiv abzuwehren – Zur Arbeiterforschung im Projekt „Arbeiter und Lernen“

Aus den Diskussionen der Kollegen in den Seminaren und mit ihren Kollegen im Betrieb ergab sich, daß Belastungen im Zusammenhang von Lohn und Leistung eine der Konfliktlinien im Betrieb sind, an der entlang über die traditionellen Lohnkämpfe hinaus eine Bewußtmachung von Arbeiterinteressen möglich ist. Unsere These für die Arbeiterbefragung lautete: Wenn große Gruppen von Arbeitern bestimmte (Mehrfach-)Belastungen kritisieren und bestimmte Befindlichkeitsstörungen und Gesundheitsbeschwerden haben, dann ist sowohl von einem Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Krankheit als auch von einem Veränderungsbedarf auszugehen. Die Artikulation und Durchsetzung von Humanisierungsforderungen ist allerdings an die kollektive Willensbildung der betroffenen Arbeiter und die kollektive Durchsetzungskraft von Belegschaften/Arbeiterschaft gebunden. Sie ist kaum juristisch unter Hinweis auf Erkenntnisse ‚der Wissenschaft‘ einklagbar.

Zur Klärung der Fragen:

- ob die von den Kollegen im Seminar wahrgenommenen und zusammengetragenen Belastungen und Gesundheitsbeschwerden auch von großen Teilen der Belegschaft erfahren werden,
- ob sich aus der Häufung der Antworten Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Gesundheitsverfassung und Arbeitssituation, zwischen Mehrfachbelastungen und Befindlichkeitsstörungen ergeben, die unabhängig vom ‚Stand der Wissenschaft‘ auf Verbesserungsnotwendigkeiten hinweisen,

= welche Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit welcher Intensität unterstützt werden, wurde ein Fragebogen von Seminarteilnehmern und Gewerkschaftern im Betrieb verteilt und von den Kollegen ausgefüllt. Die Durchführung einer Befragung von Kollegen, die Auswertung der Antworten und die Rückvermittlung der Ergebnisse im Betrieb sollten bei den Seminarteilnehmern sowohl zur Bewußtseinsbildung wie zur Handlungsorientierung beitragen und die Grundlage für die Bildung von Gegenmachtstrukturen legen, ohne die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dauerhaft nicht durchsetzbar sein dürfte.

Nach einer ersten Auszählung der Antworten im Rahmen eines Seminars wurde an der Universität Bremen eine differenzierte Computerauswertung (vgl. Brock u. Einemann 1980) vorgenommen, deren Ergebnisse in die weitere Lehrgangsarbeit und in eine Broschüre (vgl. Bettelhäuser u. Brock u. a. 1980) eingegangen sind, die dann im Betrieb zur Aufklärung der Kollegen verteilt und diskutiert wurde (Rückkoppelung der Ergebnisse).

5.1 Zu den Ergebnissen der Arbeiterbefragung

An der Befragung haben sich insgesamt 361 Werftarbeiter beteiligt. 75% der Befragten waren zwischen 21 und 50 Jahren alt, 57% konnten auf eine mehr als 10jährige Betriebszugehörigkeit zurückblicken. An der Untersuchung haben sich insbesondere die Berufsgruppen Schlosser, Dreher, Werkzeugmacher, Maler, Schweißer und Rohrschlosser beteiligt.

Belastungen

Die Werftarbeiter sehen sich insgesamt in hohem Maße Belastungen ausgesetzt, wobei die Arbeitshetze, der Lärm und die Schadstoffe (Gase, Dämpfe oder Staub) von über 80% genannt werden.

Tabelle 1: Belastungen am Arbeitsplatz

| | | | |
|---------------------------|-----|-------------------------|-----|
| Dämpfe (z. B. Öldämpfe) | 45% | Einseitige Belastungen | 32% |
| Gase | 54% | Schlechtes Licht | 48% |
| Staub | 75% | Ständiges Hinsehen | 35% |
| Sand | 17% | Unfallgefahren | 58% |
| Lärm | 81% | Schichtarbeit | 20% |
| Hitze | 43% | Bes. Arbeitshetze/Streß | 82% |
| Witterungseinflüsse | 64% | durch Termine | 60% |
| Schweres Heben und Tragen | 56% | durch Akkord | 68% |
| Zwangshaltungen | 34% | durch Vorgesetzte | 41% |

Die nähere Analyse von Belastungskombinationen verdeutlicht die hohe Gesamtbelastung der Werftarbeiter. Angegeben werden z. B. Belastungen durch: Hetze und Lärm von 67%; Hetze, Lärm und Schadstoffe von 65%; Hetze, Lärm, Schadstoffe und schweres Heben von 34%; Hetze, Lärm, Schadstoffe, schweres Heben und Unfallgefahren von 29%.

Berufsgruppenspezifische Belastungsprofile werden durch die Zusammenstellung der Komponenten deutlich, die jeweils von mehr als $\frac{2}{3}$ der Befragten angegeben werden.

Das sind für

- Schlosser: Staub, Lärm, schweres Heben, Witterung/Zugluft, Unfallgefahren, Terminhetze, Akkordhetze
- Dreher/Werkzeugmacher: Lärm, Akkordhetze (60%) und Terminhetze (56%)
- Maler: Gase, Staub, Lärm, Akkordhetze
- Schweißer: Belastung durch weitere Schadstoffe (93%), Gase, Staub, Lärm, Witterung, ständiges Hinsehen, Terminhetze und Akkordhetze
- Rohrschlosser/Maschinenschlosser: Gase, Staub, Lärm, Witterung, schweres Heben, Unfallgefahren, Akkordhetze (65%)
- Sonstige: Gase, Staub, schweres Heben, Terminhetze, Unfallgefahren (65%), Vorgesetztenhetze (65%).

Daß diese Belastungen auf den einzelnen Arbeiter in der Tat kombiniert einwirken, wird auch daran klar, daß sich fast $\frac{3}{4}$ der Befragten mehr als 5 Belastungen gleichzeitig ausgesetzt sehen.

Tabelle 2: Summe der angegebenen Belastungen nach Berufsgruppen (Angaben in %) in %)

| Berufsgruppen | bis 5 | 6-10 | über 11 Belastungen |
|--------------------|-------|------|---------------------|
| Schlosser | 26 | 34 | 40 |
| Dreher | 44 | 45 | 11 |
| Maler | 32 | 36 | 32 |
| Schweißer | 11 | 44 | 44 |
| Rohr-/Masch. Schl. | 25 | 35 | 40 |
| Sonstige | 17 | 30 | 52 |
| Gesamt | 29% | 37% | 34% |

Gesundheitsprobleme

Nur 5% der Befragten geben keine gesundheitlichen Beschwerden an; an der Spitze der von den Werftarbeitern genannten Befindlichkeitsstörungen stehen die Rückenschmerzen (64%), Kopfschmerzen (52%), frühzeitige Müdigkeit (55%) und Nervosität (42%).

Tabelle 3: Beschwerden und Krankheiten

| | | | |
|-------------------------|-----|-------------------------|-----|
| Übelkeit | 25% | Magenoperationen | 2% |
| Schwindelgefühl | 25% | Kreislaufstörungen | 26% |
| Kopfschmerzen | 52% | Herzbeschwerden | 16% |
| Schüttelfrost | 7% | Blutdruck niedrig | 14% |
| Erbrechen | 8% | Blutdruck hoch | 13% |
| Vorz. Müdigk., Mattigk. | 55% | Rückenschmerzen | 64% |
| Atemnot | 17% | Rheuma | 24% |
| Nervosität | 42% | Bandscheibenschäden | 25% |
| Schlafstörungen | 29% | Zerrungen | 19% |
| Hustenreiz | 34% | Grippe | 31% |
| Bronchitis | 20% | Gehörschäden | 32% |
| Sodbrennen | 26% | Hämorrhoiden | 21% |
| Magenverstimmung | 36% | Augenverletzungen durch | |
| Magenschleimhautentz. | 20% | Fremdkörper | 24% |
| Magengeschwüre | 6% | Sehschäden | 12% |

Auch bei Krankheiten ergibt sich ein berufsgruppenspezifisches Profil, wenn man die Beschwerden zusammenstellt, die jeweils von über 40% der Kollegen genannt werden.

Das sind für die

- Schlosser: Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, vorzeitige Müdigkeit/Mattigkeit, Nervosität, Hustenreiz, Magenverstimmung
- Dreher/Werkzeugmacher: Rückenschmerzen, vorzeitige Müdigkeit/Mattigkeit
- Maler: Rückenschmerzen, Magenverstimmungen, Hustenreiz, Nervosität, vorzeitige Müdigkeit/Mattigkeit, Kopfschmerzen
- Schweißer: Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Gehörschäden, vorzeitige Müdigkeit/Mattigkeit, Schwindel, Nervosität, Hustenreiz, Schlafstörungen, Magenverstimmungen, Sodbrennen, Grippe, Augenverletzungen, Hämorrhoiden
- Rohr- und Maschinenschlosser: Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Nervosität, Bronchitis, Grippe, Übelkeit, Schwindel, Hustenreiz.

Über die Hälfte der Befragten leidet unter mehr als 5 gesundheitlichen Störungen gleichzeitig, und bei den Malern und Schweißern werden von fast $\frac{1}{3}$ mehr als 10 Krankheiten genannt:

Tabelle 4: Summe der angegebenen Krankheiten (Angaben in %)

| Berufsgruppen | bis 5 | 6-10 | über 10 |
|-----------------------|-------|------|---------|
| Schlosser | 42 | 33 | 25 |
| Dreher/Werkzeugm. | 64 | 28 | 8 |
| Maler | 38 | 30 | 32 |
| Schweißer | 21 | 44 | 34 |
| Rohr- u. Masch. Schl. | 38 | 42 | 19 |
| Sonstige | 26 | 30 | 43 |
| Gesamt | 42% | 34% | 24% |

Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten

Die statistischen Analysen ergeben bei den Krankheiten kaum signifikante Unterschiede nach dem Alter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit; mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt lediglich der Anteil der Kollegen mit Rückenschmerzen. Die über 50jährigen wie die unter 21jährigen Arbeiter (insgesamt 25% der Stichprobe) geben deutlich weniger häufig Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Magenschleimhautentzündungen und Grippe an. Auch bei den Belastungen ist ein statistisch signifikantes Abnehmen der Häufigkeit bei den sehr jungen und den über 50jährigen Kollegen zu konstatieren.

An dieser Stelle soll nicht der Frage nach den Ursachen des Antwortverhaltens nachgegangen, sondern vielmehr das zentrale Ergebnis betont werden: unterschiedlich häufige und ausgeprägte Gesundheitsstörungen sind für 75% der befragten Werftarbeiter eindeutig auf die Art und die Zahl der in der Arbeitssituation auftretenden berufsgruppenspezifischen Belastungen zurückzuführen. Das bedeutet allerdings nicht, daß Zusammenhänge zwischen einzelnen Belastungen und einzelnen Krankheiten statistisch einwandfrei nachweisbar sind. Wenn unsere Auswertung eine besonders augenfällige Kombination von Zwangshaltungen und Hustenreiz oder von Hetze und Augenverletzungen ausweist, ist dies nur ein Indiz für die Bedeutung von Mehrfachbelastungen und das Zusammentreffen mehrerer Befindlichkeitsstörungen bei einer Person (Hustenreiz korreliert z. B. auch mit der Belastung durch Staub und Witterung, Augenverletzungen mit den Belastungsfaktoren ständiges Hinsehen und Unfallgefahren). Einzelne Krankheiten zeigen statistisch eindeutige Beziehungen zu der Mehrzahl der Belastungen (10 und mehr): Kopfschmerzen, Nervosität, Magenprobleme und Magenschleimhautentzündungen.

gen, Rückenprobleme und Rückenschmerzen sowie Augenverletzungen und Hustenreiz sind nur als Folge der hohen Gesamtbelastung der Werftarbeiter zu interpretieren; die meisten Krankheiten scheinen eher durch die Summe verschiedener als durch isolierbare einzelne Belastungen bedingt zu sein.

5.2 Forderungen zum Belastungsabbau

Nach unserer Einschätzung sind z. B. die von den Arbeitern zu ertragenden Befindlichkeitsstörungen wie Kopfschmerzen, frühzeitige Müdigkeit, Nervosität und Rückenschmerzen (die in der Regel nicht Arbeitsunfähigkeit bedeuten und von daher weder das Unternehmen noch die Medizin ernsthaft interessieren) Ausdruck einer ganz zentral von hohen betrieblichen Leistungsanforderungen und Arbeits-*hetze* geprägten Gesamtbelastung (z. B. werden schweres Heben/Tragen und Unfallgefahren aus Zeitgründen in Kauf genommen). Auf der Basis einer ständigen Überforderung wird das Durchbrechen von manifesten Erkrankungen an der einen oder anderen Stelle erklärbar. Neben arbeitsprozeßlichen Veränderungen setzt eine wirkungsvolle Humanisierungspolitik die Reduktion von Leistungsanforderungen voraus. Weder vereinzelte Erleichterungen noch Lohnverbesserungen werden von den Arbeitern als dauerhafte Situationsverbesserung gesehen, wenn damit einhergehende Arbeitsintensivierungen letztlich doch zu einem stärkeren Verschleiß führen. Die Forderung nach Abschaffung des Akkords als Forderung nach größeren zeitlichen Spielräumen wird von $\frac{2}{3}$ der befragten Werftarbeiter und sogar von 78% der Schweißer unterstützt; ohne eine Festschreibung bzw. Herabsetzung der Leistungsanforderungen werden die Gewinne aus technischen und organisatorischen Verbesserungen einseitig vom Unternehmen ‚kassiert‘. Aber nicht nur bei der Definition der Vorgabezeiten ist ein stärkerer Eingriff in die unternehmerische Verfügungsgewalt erforderlich. Die von mehr als der Hälfte der Arbeiter geforderten Arbeitsplatzanalysen und regelmäßigen medizinischen Untersuchungen haben für die Arbeitnehmer nur dann Vorteile, wenn auch entsprechende, mit Mehrkosten verbundene technische oder arbeitsorganisatorische Lösungen realisiert werden (z. B. Ersatz von Asbest, Kauf von Maschinen mit Lärmisolierungen) und wenn Kollegen mit Gesundheitsstörungen eine Beschäftigungsgarantie erhalten.

Die Tatsache, daß auch kranke Arbeiter ihre Arbeit fortsetzen und z. T. keinen Arzt aufsuchen, ist eine Folge der Individualisierung und Privatisierung der mit der Industriearbeit verbundenen Risiken. Die Kollegen haben sich im Betrieb kaputtgearbeitet und verbinden mit den für sie gedachten Schutzregelungen (medizinische Untersuchung) primär die begründete Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Auch an diesem Beispiel zeigt sich, daß es keine isolierten Humanisierungsmaßnahmen geben kann: es kommt auf die umfas-

sende Bestimmung und Vertretung der Arbeiterinteressen an, die dem Unternehmen den Einsatz ihrer Verfügungsmacht zur Uminterpretation der für die Arbeitnehmer erkämpften Verbesserungen unmöglich macht. Bei technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen müssen die Leistungsanforderungen genau definiert, bei medizinischen Untersuchungen die Beschäftigungsperspektiven für Kollegen mit ernsthaften gesundheitlichen Störungen eindeutig geregelt werden. Der Kampf der Arbeitnehmer für ihre Interessen und die Einschränkung unternehmerischer Verfügungsmacht wird ihnen wohl weder durch rechtliche Regelungen noch durch gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse abgenommen; so war z. B. die Nichtverarbeitung von Asbest auf der Bremer Großwerft erst aufgrund einer Arbeitsniederlegung möglich. Die von der Hälfte der befragten Werftarbeiter geforderten zusätzlichen bezahlten Pausen und Arbeitszeitverkürzungen werden ebenfalls kaum kampfflos zu erreichen sein.

Aus der Untersuchung ergaben sich folgende Forderungen der Kolleginnen und Kollegen zum Belastungsabbau:

| | |
|--|---------------------------------|
| 1. Arbeitsplatzuntersuchungen auf Belastungen durch Lärm, Staub und Gase | 68 ⁰ / ₁₀ |
| 2. Abschaffung des Akkords | 65 ⁰ / ₁₀ |
| 3. Jährliche Untersuchungen | 57 ⁰ / ₁₀ |
| 4. Bezahlte zusätzliche Pausen | 55 ⁰ / ₁₀ |
| 5. Verkürzung des Arbeitstages | 52 ⁰ / ₁₀ |
| 6. Abschaffung der Schichtarbeit | 32 ⁰ / ₁₀ |
| 7. Verringerung der Überstunden | 29 ⁰ / ₁₀ |
| 8. Mitbestimmung bei der Arbeitsplanung | 14 ⁰ / ₁₀ |

6. Erste Ergebnisse der Projektarbeit

Im Verlauf der Lernarbeit gelang es den Teilnehmern, sich über die arbeitsmedizinischen/rechtlichen Informationen hinaus bewußt zu machen, daß Arbeiterschutzpolitik mehr als Unfallschutz umfaßt, daß zu diesem Bereich die Belastungen und Gefahren am Arbeitsplatz ebenso gehören wie die Intensivierung der Arbeit, das Lohnsystem, die Qualifikation der Arbeiter und auch die Sicherung des Arbeitsvermögens, daß der Humanisierung der Arbeit Grenzen gesetzt sind, die sich aus den Herrschafts- und Verfügungsbedingungen der kapitalistischen Produktions- und Aneignungsformen ergeben, daß eine menschenwürdige Arbeit nur über die Kontrolle der Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Belegschaften, ihrer Interes-

senvertretungen, Betriebsräte und Gewerkschaften erreicht werden kann.

Darüber hinaus ist es den Kollegen gelungen, den Zusammenhang von Gesundheitsstörungen und Arbeitsbedingungen transparent zu machen und durch eine Befragung der Kollegen im Betrieb zu belegen. Hier wurde zum erstenmal in Deutschland ein Ansatz von *Arbeiterforschung* verwirklicht, mit dem gleichzeitig die Trennung von Bildungsarbeit und Arbeiterhandeln im Betrieb tendenziell überwunden wurde.

Die Ergebnisse der Projektarbeit zeigen, daß es möglich ist, Handlungsgrenzen von Bildungsseminaren zu überschreiten und das Gelernte praktisch anzuwenden. Voraussetzung für eine solche Wirkung ist aber, daß ein *langfristiger* Lernprozeß entsteht, in dem auch die Wissenschaftler Weiterlernende sind. Weiter wurde den Teilnehmern bewußt, daß aktive Gruppen zwar Initialwirkungen auslösen können, daß aber langfristige Verbesserungen und Veränderungen in Betrieb und Gesellschaft von der politischen Handlungsfähigkeit der Betriebsbelegschaften und der gesamten Arbeiterschaft abhängen. Als bisheriges Ergebnis unserer Projektarbeit kann unter anderem als gesichert angenommen werden, daß langfristige Arbeiterbildung grundsätzlich möglich ist, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es sollte eine das Lernen oder den Lernprozeß motivierende, im Verlauf der Lernarbeit zu verstärkende Situation als Ausgangs- und Bezugspunkt bestehen.
- Die „Situation“ sollte verallgemeinerungsfähig sein.
- Bei den Kollegen im Betrieb oder in der Gewerkschaft sollte es eine gewerkschaftspolitisch motivierte Bezugs- oder Multiplikatorengruppe geben, die die Beziehungen zwischen den Kollegen im Betrieb und der Wissenschaftler-/Referentengruppe aufrechterhält.
- In bestimmten Situationen ist die vorherrschende Trennung zwischen der Lernarbeit im Kurs/Projekt und dem praktisch-politischen Handeln im Betrieb bzw. in den Organisationen der Arbeiterbewegung oder im politischen Bereich zu überschreiten, denn es wird in langfristigen Lernprozessen immer wieder erforderlich sein, daß die Praxis korrigierend in die Lernarbeit eingreift.

Anhang

Aus der Broschüre der Seminarteilnehmer für die Kollegen im Betrieb

Auszug 1:

Erst kündigte die Werft diejenigen, die weniger Leistung brachten;
ich sagte nichts, denn ich brachte die von mir verlangte Leistung.
Dann wurden die gekündigt, die Alkohol zu sich nahmen;
ich sagte nichts, denn ich nahm keinen Alkohol zu mir.
Dann wurden die gekündigt, die eine mangelnde Arbeitsauffassung und -moral hatten;
ich sagte nichts, denn meine Arbeitsauffassung und -moral war gut.
Dann wurden die gekündigt, die Fehlzeiten hatten;
ich sagte nichts, denn ich hatte keine Fehlzeiten.
Dann wurden die gekündigt, die ein Attest für leichte Arbeit hatten – sie waren für die Werft nicht mehr geeignet;
ich sagte nichts, da ich ja noch geeignet war.
Dann wurden die Kranken gekündigt;
ich sagte nichts, weil ich nicht krank war.
Ich habe geschwiegen, bis ich kaputt war, dann war auch ich dran.

Auszug 2

Zu Beginn unserer Untersuchung hatten wir die Frage gestellt, ob die Bedingungen, unter denen wir unsere Arbeitskraft verkaufen müssen, naturgegeben und damit unabänderlich sind oder ob sie etwas mit der ausschließlich auf höchstmöglichen Profit orientierten Produktionsweise der Werft zu tun haben. Die Ergebnisse unserer Untersuchung, so meinen wir, lassen eindeutige Aussagen zu dieser Frage zu.
Allein die Tatsache, daß nur 17 von den 361 befragten Kolleginnen und Kollegen beschwerdefrei waren, verweist darauf, daß die gesundheitlichen Beschwerden in einem direkten Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen. Und diese Arbeitsbedingungen werden nicht von den Arbeitern gesetzt, sondern von der Geschäftsleitung diktiert.
Der Geschäftsleitung geht es darum, daß jeder einzelne in möglichst *kurzer* Zeit möglichst *viel* produziert. Zu diesem Zweck sind Entlohnungssysteme entwickelt worden, die den einzelnen Kollegen glauben machen sollen, daß er selbst seine Lohnhöhe bestimmen kann. Tatsächlich aber wird auf diese Weise ständig Druck auf den Arbeiter ausgeübt. Denn wer die geforderte Leistung nicht bringt, kommt eben nicht auf sein Geld. Außerdem kann man bei diesen Lohnsystemen auch leicht feststellen, auf welche ‚Mitarbeiter‘ im Falle von Krisen ‚verzichtet‘ werden kann.
Der Geschäftsleitung geht es ferner darum, mit möglichst niedrigem finanziellen Aufwand ein Höchstmaß an Gewinn zu erwirtschaften. Dazu gehört, – natürlich immer entlang der gesetzlichen Bestimmungen – die Arbeitsplätze hinsichtlich der Sicherheit nur mit dem *Allernotwendigsten* auszurüsten. Aber selbst die Durchführung dieser gesetzlichen Bestimmungen muß häufig erst durch die Belegschaften erkämpft werden. Denn schließlich kostet jede Sicherheitsmaßnahme und jeder zusätzliche Schutz des Arbeiters vor gesundheitlichen Gefahren Geld. Und dieses Geld fehlt dann bei der Berechnung des Profits. Daß angesichts dieser Denkweise die Arbeitssicherheit und die Verbesserung des Gesundheitsschutzes an den Ar-

beitsplätzen nur eine Nebenrolle spielen, beweisen die Ergebnisse unserer Fragebogenaktion.

Unsere Forderungen stimmen mit den Zielvorstellungen der IG Metall überein und müssen durch aktive Gewerkschaftspolitik durchgesetzt werden.

Wir können aber nicht darauf hoffen, daß uns ‚jemand‘ mehr Arbeitssicherheit und einen besseren Schutz vor Gesundheitsgefahren ‚schenkt‘. Wie bessere Löhne, so werden wir uns auch bessere Arbeitsbedingungen erkämpfen müssen. Und das können wir nur gemeinsam tun!