
II. Betroffenenforschung für alternative Arbeitsbedingungen, Technologien und Produkte

1. Arbeitermedizin und Humanisierung 'von unten'

Das Ziel der Unterstützung und wissenschaftlichen Fundierung einer gewerkschaftlichen Arbeits- bzw. Humanisierungspolitik stand im Zentrum von zwei Projekten des Kooperationsbereiches zwischen Arbeiterkammer und Universität Bremen: sowohl im Rahmen eines industriesoziologischen Forschungsprojektes (Schumann u.a. 1982) als auch im Zusammenhang mit einer mehrjährigen Reihe von Bildungsveranstaltungen (Brock/Einemann 1983) wurden Ansätze zur Erfassung der Belastungen, Gesundheitsgefährdungen und Veränderungsperspektiven von Werftarbeitern entwickelt.

1.1 Arbeitsbedingungen und Humanisierungsinteressen

In der über 5 Jahre dauernden Forschungsarbeit des 'Werftprojektes' wurde ein neues Konzept zur sozialwissenschaftlichen Belastungsanalyse entwickelt, das auf der Basis eines umfassenden Begriffs von Arbeiterinteressen zu einer Verbindung von objektiv und subjektiv ansetzenden Analysemomenten gekommen ist. Dabei wird davon ausgegangen, daß die sich über betriebliche Konzepte durchsetzenden Veränderungen des Produktionsprozesses zwar bestimmte Arbeitsplatzdefinitionen und -bedingungen zum Resultat haben, diese selbst aber in der Regel nicht der Ausgangspunkt von Veränderungen sind. Der branchen- und betriebsspezifische Wandel von Technik und Arbeitsorganisation und die Definition der Leistungsanforderungen (selber Ausdruck von ökonomisch vermittelten Produktions- und Absatzmarktkonzepten) schaffen einen Rahmen und konstituieren eine Ar-

beitsituation (aus der „Kapitalperspektive“), die für die Arbeiter eine Befriedigung oder Verletzung einzelner oder mehrerer ihrer arbeitsbezogenen Interessen bedeutet.

Vor dem Hintergrund der Interessen

- am Erhalt der physisch-psychischen Konditionen der Arbeitskraft
- am Erhalt und an der Erweiterung des Qualifikationspotentials der Arbeitskraft

- an der Lohnhöhe und

- an der Möglichkeit, sich als Person in die Arbeit einzubringen

sind die Arbeitssituation und ihre Veränderungen mit Hilfe eines differenzierten Schemas aus der „Arbeiterperspektive“ erfaßt und beschrieben worden. Diese umfassende Analyse der Arbeitsbedingungen und der Belastungen stützt sich auf intensive Arbeitsbereich- und Arbeitsplatzbeobachtungen ebenso wie auf Expertengespräche mit betrieblichen Vorgesetzten und Arbeitern. Sie ist objektiv gefaßt und ermöglicht sowohl die Herausarbeitung unterschiedlicher Interessenverletzungen in den einzelnen Dimensionen wie auch die differenzierte Bestimmung von 'Verursachungskomplexen' (z.B. arbeitsprozeßlich oder durch betriebliche Leistungsanforderungen vermittelt). Mehrfachbelastungen in einzelnen Arbeitsbereichen und für bestimmte Berufsgruppen werden qualitativ in ihrer Veränderung und möglichen Widersprüchlichkeit erfaßt. Damit sind auch Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Arbeitspolitik genannt, die der differenzierten betrieblichen Situation Rechnung tragen und über die Lohn-Leistungsebene und Belastungsfragen hinaus auch die Dimension von subjektiven Artikulationsmöglichkeiten in der Arbeit (Einbringen der eigenen Person, Qualifikationsanforderungen und individuelle Spielräume) thematisieren müßte.

Die subjektive Verarbeitung und Bewertung der Arbeitsbedingungen ist gesondert erfaßt (mit Hilfe von thematisch strukturierten Intensivinterviews) und qualitativ ausgewertet worden. Daß trotz der deutlichen Kritik und vielfältigen Veränderungswünsche mit offensiven Humanisierungsstrategien kaum positive Vorstellungen verbunden werden, scheint weniger mit fehlender Phantasie als vielmehr mit einer grundlegenden Skepsis gegenüber Arbeitsveränderungen zusammenzuhängen: bisher wurden die Resultate von Arbeitsveränderungen eher als nachteilig für die Arbeiter empfunden, und der Aussicht auf

kurzfristige Erleichterungen in einer Dimension steht der begründete Verdacht der Verschlechterung in zumindest einer anderen (z.B. Verschärfung der Leistungsanforderungen durch Vorgabezeitverkürzungen) entgegen. Die artikulierten Veränderungswünsche der Werftarbeiter beziehen sich mit eindeutiger Priorität auf die Ebene der physisch-psychischen Vernutzung; hier werden die Hauptbelastungen und -bedrohungen gesehen und Erleichterungen für dringend notwendig gehalten.

Diese Forderungen werden zwar überwiegend aus der „Arbeitskraftperspektive“ (d.h. unter Bezug auf das Interesse am Erhalt der Arbeitskraft), aber auch aus der „Subjekt-Perspektive“ (d.h. unter Bezug auf das Interesse, die eigene Person in den Arbeitsprozeß einzubringen) heraus vorgetragen; beide Perspektiven verbinden sich z.B. in der Forderung nach einer Reduktion betrieblicher Leistungsanforderungen als Maßnahme zur Verringerung der Vernutzung und zur Ausweitung persönlicher Spielräume.

1.2 Das Konzept einer „Humanisierung von unten“

Der skizzierte Ansatz zur Erfassung von Arbeitssituationen und Arbeitsbelastungen aus der „Arbeiterperspektive“ setzt umfangreiche Erhebungen im Betrieb voraus; solche Betriebszugänge wurden unserem Projekt in Bremen nicht ermöglicht und werden die empirische Forschung wohl auch zukünftig vor große Probleme stellen. Unsere Untersuchung wurde zwar nicht im Rahmen eines Humanisierungsprogramms gefördert und unterlag kaum unternehmerischen Restriktionen, aber die vorgesehene 'Rückkopplung' der Ergebnisse an die beteiligten Arbeiter mit der möglichen Konsequenz der Herausarbeitung von Veränderungsperspektiven gegen die Interessen 'des Betriebs' scheiterte an der Komplexität der Forschungsprobleme und der zu ihrer Lösung erforderlichen Zeit. Für den Fall, daß sich umfassende Beiträge von Wissenschaftlern zur Belastungserfassung und zur Humanisierungspolitik auch in Zukunft nicht auf freie Betriebszugänge, ausreichende Bewegungs- und Artikulationsmöglichkeiten, eine enge Zusammenarbeit mit den betroffenen Arbeitern und ausreichende zeitliche Spielräume stützen können, ist eine Neubestimmung gewerk-

schaftsorientierter wissenschaftlicher Ansätze auf diesem Feld erforderlich. Eine Alternative bietet unser im Rahmen der Arbeiterbildung (unter Bezug auf die italienische 'Arbeitermedizin') entwickeltes Konzept, das sich weder auf unternehmerisches Wohlwollen noch umfassende wissenschaftliche Analysen stützt und versucht, von vornherein mit Arbeitern als betriebliche Experten zum Thema 'Belastungen und Gesundheitsbeschwerden' zu kooperieren, eine sozialwissenschaftliche Befragung zum Instrument der Bewußtseinsbildung zu machen, gemeinsam mit der Belegschaft Forderungen zur Humanisierung der Arbeit zu entwickeln und auch gegen unternehmerische Interessen zu vertreten: „Humanisierung von unten“.

Ein solcher 'subjektiver' Ansatz (der sich zunächst auf die physisch-psychische Vernutzung konzentriert) geht davon aus, daß die Arbeiter z.B. zur genauen Beschreibung ihrer Belastungen und Gesundheitsbeschwerden sehr wohl in der Lage sind, auch wenn arbeitssoziologische und arbeitswissenschaftliche Erhebungen im Betrieb zu einer präziseren Belastungserfassung und medizinische Untersuchungen zu einer genaueren Krankheitsdiagnose beitragen könnten. Die vorherrschenden Konzepte von Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin sind ohnehin durch eine so weitgehende Ausblendung des ganzheitlichen Subjekts gekennzeichnet, daß das von uns entwickelte Vorgehen zu einer wesentlichen, darüber hinaus noch politisch relevanten Bereicherung des „Standes der Forschung“ beiträgt. Grundprinzip ist die Bildung von homogenen Arbeiter-Expertengruppen, die in ausführlichen gemeinsamen Diskussionen (z.B. im Rahmen von Wochenseminaren) eine differenzierte qualitative Bestandsaufnahme ihrer spezifischen Belastungssituation und ihrer gesundheitlichen Beschwerden vornehmen. Dabei werden Belastungen schon als Mehrfachbelastungen gefaßt und unabhängig von bestehenden Richtlinien (d.h. auch dann, wenn sie einzeln anscheinend im Rahmen von zulässigen Werten liegen) aufgenommen; die Orientierung am Subjekt überschreitet von vornherein das System isolierter naturwissenschaftlicher Belastungsdefinitionen und entsprechender rechtlicher Regelungen. Zugleich trägt die Aufnahme subjektiver Befindlichkeitsstörungen zur Schließung von Lücken einer medizinischen Praxis bei, die große Probleme mit der Herstellung von Bezügen zwischen Arbeitssituation und Krankheitsbildern hat und (auch kombiniert auftretende) Befindlichkeitsstö-

rungen unterhalb der Ebene von Arbeitsunfähigkeit in der Regel ignoriert. Die gesellschaftspolitisch bedingten Auseinandersetzungen und Kompromißbildungen, die im Zusammenhang mit der Formulierung von Richtwerten z.B. beim höchstzulässigen Lärm, den international unterschiedlichen und sich verändernden Grenzwerten für (einzelne) Schadstoffe, dem geringen Wissensstand über die gesundheitlichen Auswirkungen einzelner und besonders kombinierter Belastungen sowie den Konflikten um die 'gesicherten arbeitswissenschaftlichen Ergebnisse' (man denke nur an die Gutachten und Gegengutachten zur Bildschirmarbeit) deutlich werden, müssen den Arbeitnehmern trotz der 'Wissenschaftlichkeit' der Resultate als nicht ausreichende „Stellvertreterbestimmung“ ihrer Situation und Interessen erscheinen und sie dazu provozieren, die Grenzen der Zumutbarkeit und Erträglichkeit für ihre Arbeit selbst zu bestimmen. Wenn sich die überwiegende Mehrheit einer homogenen Arbeitergruppe z.B. durch Lärm, Gase bzw. Dämpfe und Arbeitshetze stark belastet sieht und darüber hinaus an Kopfschmerzen und Magenproblemen leidet, dann sind diese Aussagen als Hinweis auf Kritik an der Arbeitssituation und Grundlage von Veränderungsforderungen anzusehen — Humanisierungsbedarf und Humanisierungspotential sind auszumachen, auch wenn die 'klassischen Wissenschaften' und die bestehenden rechtlichen Regelungen keine Veränderungsnotwendigkeit signalisieren (z.B. weil sich der Lärm und die Schadstoffe im erlaubten Rahmen halten, die Beschwerden nicht zur Arbeitsunfähigkeit führen und das Arbeitstempo als betrieblich notwendig erscheint). Unsere These lautet also: 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 Veränderungsbedarf auszugehen. Die Artikulation und Durchsetzung von Humanisierungsforderungen ist allerdings an die kollektive Willensbildung der betroffenen Arbeiter und die kollektive Durchsetzungskraft von Belegschaft/Arbeiterschaft gebunden und kaum juristisch unter Hinweis auf die Erkenntnisse 'der Wissenschaft' einklagbar. Die Durchführung einer Befragung ihrer Kollegen durch die aktiven Arbeiter-Experten, die Auswertung der Antworten und die Rückvermittlung der Ergebnisse im Betrieb können sowohl zur Bewußtseinsbildung wie

zur Handlungsorientierung beitragen und die Grundlage für die Bildung von Gegenmachtstrukturen legen, ohne die das Arbeiterinteresse an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen dauerhaft nicht durchsetzbar sein dürfte.

1.3 Bildungsarbeit und Befragungsansatz

In der Zeit von 1976-1980 haben wir 4 Wochen- und 2 Wochenendseminare sowie eine Reihe von Abendveranstaltungen mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Sicherheitsbeauftragten einer Bremer Großwerft zum Thema 'Arbeitsschutz und Humanisierung' durchgeführt; von wissenschaftlicher Seite waren (mit unterschiedlicher Intensität) Kollegen aus der Arbeiterbildung, der Industriesoziologie, der Arbeitsmedizin und dem Arbeitsrecht an dem Projekt beteiligt. Im Rahmen der langfristigen Lehrgangsarbeit ist es gelungen, die spezifischen Belastungen und Gesundheitsprobleme mehrerer Berufsgruppen auf der Werft differenziert herauszuarbeiten und begründete Thesen über den Zusammenhang von Arbeitssituation und Krankheit zu entwickeln. Die intensive Auseinandersetzung mit den arbeitsmedizinischen Ergebnissen und den arbeitsrechtlichen Regelungen hat neben einer Verstärkung bestimmter Erfahrungen und Vermutungen vor allem den Eindruck vermittelt, daß weder vorliegende wissenschaftliche Erkenntnisse noch das bestehende Arbeitsschutzrecht zu wirksamen Instrumenten einer Humanisierungspolitik gemacht werden können: rechtliche Regelungen sind entweder zu offen formuliert (es gibt 'Schlupflöcher') oder aufgrund betrieblicher Bedingungen nicht einzuhalten ('dann käme keiner auf sein Geld' oder 'es würde nie ein Schiff fertig werden'), und die Arbeitsmedizin kann weder auf gesicherte wissenschaftliche Ergebnisse zur gesundheitlichen Wirkung kombinierter Belastungen zurückgreifen noch die vorhandenen Befindlichkeitsstörungen ausführlich thematisieren und auf ihre Verursachungsmomente zurückführen. Zur Klärung der Fragen

- a) ob die von den Arbeiter-Experten wahrgenommenen und zusammengetragenen Belastungen und Gesundheitsbeschwerden auch von großen Teilen der Belegschaft erfahren werden und
- b) ob sich aus der Häufung der Antworten Hinweise auf Zusammen-

hänge zwischen Gesundheitsverfassung und Arbeitssituation, zwischen Mehrfachbelastungen und Befindlichkeitsstörungen ergeben, die unabhängig vom 'Stand der Wissenschaft' auf Verbesserungsnotwendigkeiten hinweisen sowie

c) welche Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit welcher Intensität unterstützt werden

wurden im Laufe der Seminararbeit ein Fragebogen (Dokument) entwickelt, der von Seminarteilnehmern und Gewerkschaftern im Betrieb verteilt und von den Kollegen ausgefüllt wurde. Nach einer ersten Auszählung im Rahmen eines Seminars wurde an der Universität Bremen eine differenzierte Computerauswertung vorgenommen, deren Ergebnisse in die weitere Lehrgangsarbeit und eine Broschüre eingegangen sind, die dann im Betrieb zur Aufklärung der Kollegen verteilt und diskutiert wurde (Rückkopplung der Ergebnisse). Im folgenden werden einige zentrale Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

1.4 Die Ergebnisse der Befragung

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

1.4.1 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 Prozent genannt werden.

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 zwei Dritteln der Befragten angegeben werden. Das sind für die

- Schlosser: Staub, Lärm, schweres Heben, Witterung/Zugluft, Unfallgefahren, Terminhetze, Akkordhetze
- Dreher/Werkzeugmacher: Lärm, Akkordhetze (60 %) und Terminhetze (56 %)
- Maler: Gase, Staub, Lärm, Akkordhetze
- Schweißer: Belastungen 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 3/4 der Befragten mehr als fünf Belastungen gleichzeitig ausgesetzt sehen.

<i>Tab. 1</i>	<i>Belastungen am Arbeitsplatz</i>
Dämpfe (z.B. Öldämpfe)	45 %
Gase	54 %
Staub	75 %
Sand	17 %
Lärm	81 %
Hitze	43 %
Witterungseinflüsse (z.B. Zugluft, Nässe, Frost)	64 %
Schweres Heben und Tragen	56 %
Zwangshaltungen	34 %
Einseitige Belastungen	32 %
Schlechtes Licht	48 %
Ständiges Hinsehen	35 %
Unfallgefahren	58 %
Schichtarbeit	20 %
Besondere Arbeitshetze und Stress	82 %
durch Termine	60 %
durch Akkord	68 %
durch Vorgesetzte	41 %

Tab. 2 *Summe der angegebenen Belastungen nach Berufsgruppen
(Angaben 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.-Schlosser	25	35	40
Sonstige	17	30	52
	29 %	37 %	34 %

Tab. 3 *Beschwerden und Krankheiten*

Übelkeit	25 %
Schwindelgefühl	25 %
Kopfschmerzen	52 %
Schüttelfrost	7 %
Erbrechen	8 %
Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit	55 %
Atemnot	17 %
Nervosität	42 %
Schlafstörungen	29 %
Hustenreiz	34 %
Bronchitis	20 %
Sodbrennen	26 %
Magenverstimmung	36 %
Magenschleimhautentzündungen	20 %
Magengeschwüre	6 %
Magenoperationen	2 %
Kreislaufstörungen	26 %
Herzbeschwerden	16 %
Blutdruck niedrig	14 %
Blutdruck hoch	13 %
Rückenschmerzen	54 %
Rheuma	24 %
Bandscheibenschäden	25 %
Zerrungen	19 %
Grippe	31 %
Gehörschäden	32 %
Hämorrhoiden	21 %
Augenverletzungen durch Fremdkörper	24 %
Sehschäden	12 %

1.4.2 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 %).

Auch bei den 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, Müdigkeit/Mattigkeit, Nervosität
- Sonstige: Kopfschmerzen, vorzeitige Müdigkeit, Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Nervosität, Bronchitis, Grippe, Übelkeit, Schwindel, Hustenreiz.

Über die Hälfte der Befragten leidet unter mehr als fünf gesundheitlichen Störungen gleichzeitig, und bei den Malern und Schweißern werden von fast einem Drittel mehr als zehn Krankheiten genannt (s. Tabelle 4):

Tab. 4: *Summe der angegebenen Krankheiten (Angaben in %)*

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

1.4.3 Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten

Die Ergebnisse statistischer Analysen ergeben bei den Krankheiten

kaum signifikante Unterschiede nach dem Alter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Befragten; mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt lediglich der Anteil der Kollegen mit Rückenschmerzen und die über 50-jährigen wie die unter 21-jährigen Arbeiter (insgesamt 25 % des samples) 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 50-jährigen 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 berufsspezifischen 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 (zehn und mehr): Kopfschmerzen, Nervosität, Magenprobleme und Magenschleimhautentzündungen, 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.

Sowohl bei den Belastungen wie bei den Beschwerden (bei 11 von 29) fällt auf, daß die Schichtarbeiter deutlich häufiger auf ihre Beeinträchtigungen hinweisen. Die besondere Verbindung des Belastungsfaktors Schichtarbeit mit Schlafstörungen, Nervosität und Magenproblemen bestätigt andere zu diesem Themenbereich vorliegende Befunde. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die deutlich höhere gesundheit-

liche Beanspruchung der Schichtarbeiter gegenüber den Kollegen in Normalschicht.

Tab. 5

*Befindlichkeitsstörungen bei Nachtschicht
(Angabe in %)*

	<i>Tagschicht</i>	<i>Nachtschicht</i>
<i>Übelkeit</i>	21	34
<i>Magenverstimmung</i>	21	48
<i>Sodbrennen</i>	20	36
<i>Magenschleimhautentzündung</i>	32	38
<i>Hustenreiz</i>	32	44
<i>Schlafstörungen</i>	23	46
<i>Bandscheibenschäden</i>	22	33
<i>Grippe</i>	27	42
<i>Gehörschäden</i>	27	38
<i>hoher Blutdruck</i>	10	22

Die Befragungsergebnisse ermöglichen die Beschreibung von berufsspezifischen Belastungssituationen und Gesundheitsgefährdungen; unsere Ergebnisse lassen sich z.B. für die Berufsgruppe der Schweißer folgendermaßen kurz zusammenfassen:

Im Vergleich der Berufsgruppen liegen die Schweißer bei der Nennung von Belastungen an der Spitze. 85 % erleben den Akkord als Belastung, 82 % sehen sich durch Gase und 93 % durch weitere Schadstoffe beeinträchtigt. Als weitere Belastungen werden von der überwiegenden Mehrheit genannt: Lärm (81 Prozent), Witterungseinflüsse, einseitige körperliche Belastung und ständiges Hinsehen. Den hohen Prozentzahlen bei den Belastungen entsprechen ebenso positive Nennungen bei den Beschwerden/Erkrankungen; auch hier stehen die Schweißer an der Spitze im Berufsgruppenvergleich. Die in dieser Gruppe höchste Nennung von Magenbeschwerden (41 % Sodbrennen, 44 % Magenverstimmungen, 33 % Magenschleimhautentzündungen) scheint bei Kenntnis der Art und Häufigkeit der angegebenen Belastungen sehr plausibel. Sowohl die Belastung durch Gase/Dämpfe — selbst ohne MAK-Wert-Überschreitung — als auch die Belastungen durch Akkord, Arbeitshetze und Lärm tragen zu Störungen im Bereich des Magens bei. Die im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen höchste Nennung von Kopfschmerzen (74 %) und Hustenreiz (48 Prozent) sowie Bronchitis (26 %) steht ebenfalls im Zusammenhang mit der Häufigkeit der Belastung durch Gase/Dämpfe und Staub. Die wiederum höchste Nennung von Schlafstörungen (41 %) und Nervosität (40 %) in der Gruppe der Schweißer weist wahrscheinlich auf die hohe Belastung durch Arbeitshetze und insbesondere Akkord hin. Möglicherweise ist auch der besonders hohe Prozentsatz derjenigen, die in dieser Berufsgruppe Kopfschmerzen angeben, durch die besonders häufige Belastung durch Arbeitshetze/Akkord mitzuerklären.

1.5 Humanisierungsansätze

Von den Arbeitern selbst entwickelte oder getragene Vorstellungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsplatzsituation lassen sich berufs- und bereichsspezifisch in Expertendiskussionen oder durch die Auswertung von qualitativen Interviews herausarbeiten und können nur so den erforderlichen konkreten 'Arbeitsplatzbezug' bekommen. Nach den Ergebnissen unserer umfangreichen industriesoziologischen Studie würde eine arbeitspolitische Öffnung hin zu 'Basisproblemen' nicht etwa einen Zerfall, sondern eher eine Stärkung kollektiven Denkens zur Folge haben: die Probleme einzelner Berufsgruppen sind nur zu lösen, wenn die Belegschaft ihre abgestimmten Interessen gemeinsam gegen unternehmerische Interessen durchzusetzen in der Lage ist. Es sind die betrieblichen Herrschaftsstrukturen und die kapitalistische Verfügungsgewalt über die Produktion, die auf die Gesundheit der Arbeitnehmer durchschlagen und auch noch zur 'Selbstblockade' von Humanisierungsaktivitäten führen.

Nach unserer Einschätzung sind z.B. die von den Arbeitern zu tragenden 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 Arbeitshetze geprägten Gesamtbelastung (z.B. werden schweres Heben/Tragen und Unfallgefahren aus Zeitgründen in Kauf genommen), die auf der Basis einer ständigen Überforderung das Durchbrechen von manifesten Erkrankungen an der einen oder anderen Stelle erklärbar macht. Neben arbeitsprozeßlichen Veränderungen setzt eine wirkungsvolle Humanisierungspolitik die Reduktion von Leistungsanforderungen voraus — weder vereinzelt erleichterungen noch Lohnverbesserungen werden von den Arbeitern dauerhaft als Situationsverbesserung interpretiert, wenn damit einhergehende Arbeitsintensivierungen letztlich zu einem stärkeren Verschleiß führen. Die Forderung nach Abschaffung des Akkords als Forderung nach größeren zeitlichen Spielräumen wird von 2/3 der befragten Werftarbeiter und sogar von 78 Prozent der Schweißer unterstrichen — ohne eine Festschreibung bzw. Herabsetzung der Leistungsanforderungen werden die Gewinne aus techni-

schen 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 mit Mehrkosten verbundene technische oder arbeitsorganisatorische Lösungen realisiert werden (z.B. Ersatz von Asbest, Kauf von Maschinen mit Lärmisolierungen) und Kollegen mit Gesundheitsstörungen eine Beschäftigungsgarantie erhalten. Die Tatsache, daß auch kranke Arbeiter ihre Arbeit fortsetzen und z.T. keinen Arzt aufsuchen, ist die 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 umfassende Bestimmung und Vertretung der Arbeiterinteressen an, die den Unternehmern den Einsatz ihrer Verfügungsmacht zur Uminterpretation der für die Arbeitnehmer erkämpften Verbesserungen unmöglich macht; bei technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen müssen die Leistungsanforderungen genau definiert und 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.

1.6 Kooperations- und Forschungsperspektiven

Über erste Ansätze einer wirkungsvollen Humanisierungspolitik für alle Arbeitnehmer in Form einer Verringerung der Leistungsanforderungen durch eine Verkürzung der Arbeitszeit, zusätzlich bezahlte Pausen und eine Herabsetzung des Arbeitstempos hinaus müssen konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation auf Branchen-, Bereichs- und Berufsgruppenebene entwickelt werden. Solche Humanisierungskonzepte sind vorstellbar als Resultat der Kooperation von betroffenen Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretern mit Wissenschaftlern unterschiedlichster Disziplinen (Industriesociologen, Arbeitswissenschaftlern, Medizinern, Chemikern, Physikern und Juristen), die ihre Qualifikationen zur Unterstützung der abhängig Beschäftigten einbringen. Ideal wäre eine differenzierte Analyse der vorhandenen Belastungssituation und der Befindlichkeitsstörungen, die sich stützen könnte auf

- eine qualitative sozialwissenschaftliche Erfassung der Arbeitssituation und ihrer Veränderungen
- eine statistisch differenziert ausgewertete Befragung größerer homogener Arbeitergruppen
- arbeitswissenschaftliche und chemisch-physikalische Erhebungen aller vorhandenen Belastungskomponenten und die medizinische Analyse ihrer möglichen gesundheitlichen Folgen
- kontinuierliche medizinische Untersuchungen der betroffenen Arbeitnehmer
- Auswertungen der Krankheitsgeschichte, der Unfallhäufigkeit und -ursachen, der Gründe für das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und der Todesursachen in bestimmten Berufsgruppen.

Die von den Arbeitern wahrgenommenen und wissenschaftlich erfaßten Probleme könnten die Basis für eine kooperative Diskussion über umfassende Humanisierungsansätze und -perspektiven bilden, und — wenn sie von den Betrieben schon nicht übernommen werden — zur Fundierung einer gewerkschaftlichen Arbeitspolitik beitragen. Zu begrüßen wären sowohl interdisziplinär angelegte Kooperationsprojekte wie Konferenzen zum Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen unterschiedlicher Disziplinen und Vorgehensweisen zum gleichen 'Problemfeld'. Unter der Rahmenbedingung begrenzter Be-

triebszugänge und immer engerer finanzieller Möglichkeiten weisen unsere Erfahrungen das im Rahmen der Arbeiterbildung entwickelte Konzept einer „Humanisierung von unten“, zumindest unter dem Aspekt einer mobilisierenden Verbreitung gewerkschaftlicher Humanisierungspolitik, als empfehlenswerte Alternative mit großen Vorzügen aus.

1.7 Forderungsschwerpunkte und Durchsetzungsstrategien zur Humanisierung der Arbeit

1.7.1 Forderungsschwerpunkte

Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine inhaltsreiche und qualifizierte Tätigkeit ebenso wie auf erträgliche Arbeitsbedingungen. Die Unternehmer sind zu allen technischen, organisatorischen, medizinischen und sozialen Maßnahmen zu verpflichten, die im Interesse der menschengerechten Gestaltung der Arbeit erforderlich sind.

Unter den derzeitigen Bedingungen sind kurzfristig insbesondere solche Veränderungen anzustreben, die zu einer spürbaren Senkung der Arbeitsbelastungen führen — nur so sind der hohe Gesundheitsverschleiß und die Einschränkung der persönlichen Spielräume verringert. Es kann nicht hingenommen werden, daß im Gefolge kapitalistischer Rationalisierungen Teile der Beschäftigten durch „Freisetzungen“ arbeitslos werden, während die in der Produktion verbleibenden Arbeitnehmern erhöhten Belastungen ausgesetzt sind. Im Mittelpunkt einer Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen muß der Schutz der Person vor Gesundheitsverschleiß und Dequalifizierung stehen.

Zu fordern ist vor allem die Verringerung der vorhandenen Arbeitsbelastungen z.B. durch

- Senkung des Arbeitstempos und Abbau von Streß
- zusätzliche bezahlte Pausen
- Verringerung der wöchentlichen (35 Stunden), der jährlichen (6 Wochen Mindesturlaub) und der Lebensarbeitszeit (Möglichkeit der Verrentung ab 55 Jahre)
- Abbau von schwerer körperlicher Arbeit durch technische und organisatorische Maßnahmen
- Abbau von Umgebungsbelastungen, die von Lärm, gefährlichen Arbeits-

stoffen (z.B. Verbot von Asbest) und räumlichen bzw. klimatischen Verhältnissen ausgehen

- Abbau der Schichtarbeit auf das technisch und gesellschaftlich unvermeidbare Maß; Verringerung der Schichtdauer, Freizeitausgleich und Garantie einer warmen Mahlzeit für alle schichtdienstleistenden Arbeitnehmer
- Vermeidung von Monotonie durch inhaltliche Anreicherung der Arbeit und Arbeitsplatzwechsel
- Auflösung starrer Taktbedingungen durch technische und organisatorische Maßnahmen
- wirkungsvolle Organisation des Arbeitsschutzes; Prinzip der Unternehmerschaftung für die Gestaltung sicherer und menschlicher Arbeitsbedingungen, z.B. Verpflichtung zur Bekanntgabe der von den verwendeten Arbeitsstoffen ausgehenden Gesundheitsgefahren
- Durchsetzung des Rechts für Betriebsräte, Sicherheitsbeauftragte und Arbeitnehmer, bei Sicherheitsbedenken die Produktion bis zur Klärung der Probleme (Einschaltung der Aufsichtsbehörden) zu stoppen bzw. die Arbeit zu verweigern.

Das verbreitete Unterlaufen selbst der derzeit gültigen Sicherheitsbestimmungen muß als weiterer Beleg für die Notwendigkeit des Abbaus von Arbeitshetze und Streß gewertet werden.

Als wirklich menschenwürdig ist auch ein belastungsarmer Arbeitsplatz erst dann zu bezeichnen, wenn er die weitgehende Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers ermöglicht. Dieses Ziel ist nur zu erreichen über den Erhalt und den Ausbau der Qualifikationsanforderungen und der eigenen Entscheidungsspielräume; nur dann besteht die Möglichkeit, die eigene Person in die Arbeit einzubringen. Die Ausweitung der beruflichen und politischen Weiterbildung der Arbeitnehmer ist deshalb dringend erforderlich (z.B. mit Hilfe von zehn Tagen Bildungsurlaub pro Jahr).

Diese Vorstellungen zur Humanisierung der Arbeit richten sich gegen unternehmerische Profitinteressen und werden gegen unternehmerischen Widerstand durchzusetzen sein. Das Argument der hohen betrieblichen Kosten solcher Maßnahmen kann nicht dauerhaft zur Rechtfertigung einer Situation herhalten, in der die Gesundheit und die Persönlichkeit des Menschen nicht der Mittelpunkt, sondern die Restgröße der Produktion sind und kapitalistische Rationalisierungen auf weitere Belastungssteigerungen und Dequalifizierungen zielen. Die Richtigkeit unserer politischen Forderungen wird besonders dann deutlich, wenn man den betrieblichen Kosten die hohen individuellen (Krankheiten, Invalidität, früher Tod) und gesellschaftlichen (Milliar-

den Ausgaben der Versicherungsträger) Kosten der kapitalistisch bestimmten Arbeitsbedingungen gegenüberstellt. Der Unternehmer eignet sich nicht nur das Mehrprodukt der Arbeitnehmer an, sondern läßt diese auch noch einzeln und insgesamt die Zeche für die von ihm geschaffenen Arbeitsbedingungen bezahlen.

Hier sind verschiedene Schritte zur Umgestaltung der Verhältnisse nötig — der politischen Ökonomie des Kapitals muß die politische Ökonomie der Arbeit entgegengestellt werden. Die Belegschaften und die Gewerkschaften müssen das Recht bekommen, schon bei der Planung neuer Anlagen und Produktionsverfahren ihren Einfluß zugunsten der Arbeitnehmer einzusetzen: die volle Mitbestimmung der Beschäftigten auch bei den betrieblichen Investitionen bleibt ein zentrales Ziel.

1.7.2 Strategische Überlegungen zur Durchsetzung einer Humanisierungspolitik

1) Trotz der bestehenden rechtlichen Regelungen und der vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnisse haben die in den letzten Jahrzehnten vorgenommenen Arbeitsveränderungen für den einzelnen Arbeitnehmer in der Regel nicht zu durchgreifenden Verbesserungen, sondern oft zu Verschlechterungen geführt. Eine Politik zur Durchsetzung von Humanisierungsforderungen muß sich zwar auf die vorliegenden wissenschaftlichen Ergebnisse und das geltende Recht stützen, kann sich aber nicht darauf beschränken.

2) Im Zusammenhang mit den vorliegenden Arbeitsbedingungen und den bevorstehenden durchgreifenden Rationalisierungstendenzen wird es darauf ankommen, die Ansprüche und Interessen der Arbeitnehmer im Sinne einer Schutz- und Gestaltungspolitik herauszuarbeiten und zu aktivieren.

Im Mittelpunkt stehen die Interessen an

- sicherer Beschäftigung
- gesichertem, steigendem Einkommen
- breiter Qualifikation
- Entscheidungsspielräumen bei der Arbeit
- belastungsarmen Arbeitsplätzen ohne Unfallgefahren und Gesundheitsgefährdungen
- Mitbestimmung bei betrieblichen Entscheidungen z.B. in bezug auf die Art der hergestellten Produkte und die Bedingungen der Produktion

— Mitbestimmung über gesamtwirtschaftliche Entscheidungen, die u.a. für einzelne Branchen und Regionen von existenzieller Bedeutung sind.

3) Eine Humanisierungspolitik muß berücksichtigen, daß es bei den Arbeitnehmern eine Vielzahl von „Mobilisierungshindernissen“ gibt, die in der Regel erfahrungsbegründet sind und z.T. ihre Ursache in einer unterschiedlichen Interessengewichtung haben. Solche, einer Mobilisierung für Humanisierungsforderungen entgegenstehenden Arbeitnehmerhaltungen werden z.B. deutlich, wenn

- das Beschäftigungsinteresse das Übergewicht bekommt (z.B. bei Arbeit mit Asbest)
- das Lohninteresse zentral ist, z.B. bei der finanziellen Entschädigung für besondere Belastungen
- in der Krise Entlassungen und Umsetzungen anstehen und für den Einzelnen möglicherweise nur die Alternative zwischen schlechter oder gar keiner Arbeit besteht
- die Aussicht auf die Veränderung eher negative Erwartungen auslöst, weil die bisherigen Erfahrungen mit betrieblichen Umstellungen für die Arbeitnehmer in der Regel eher Leistungssteigerungen und Qualifikationsverluste als Verbesserungen gebracht haben
- vorhandene Gesundheitsstörungen individualisiert und der eigenen Person zugerechnet und nicht als kollektives Problem gesehen werden
- die vorhandene Arbeitsplatzgestaltung als Ausdruck technischer Sachzwänge betrachtet wird, die kaum veränderbar sind.

4) Eine Humanisierungspolitik im Interesse der Arbeitnehmer wird sich gegen unternehmerische Interessen durchzusetzen haben; sowohl die Arbeitskämpfpraxis der Arbeitgeber wie der vorliegende „Tabu-Katalog“ machen klar, daß die organisierten Arbeitnehmer in dieser Frage keine „Geschenke“ zu erwarten haben. Für die Beschäftigten gibt es nur dann eine Durchsetzungschance, wenn es eine Verständigung auf bestimmte Forderungen, eine breite Diskussion an der Basis und eine umfassende Mobilisierung gibt.

5) Erforderlich sind intensive Diskussionen der betroffenen Kollegen in den Betrieben, die ihre eigenen Interessen gemeinsam bestimmen und vertreten müssen. Ansatzpunkt einer solchen Mobilisierung ist der Betrieb. Arbeitskreise von Betriebsräten und Vertrauensleuten und eine kontinuierliche Bildungsarbeit können dazu beitragen, Gegenmachtstrukturen zu verstärken. Die Aktivierung der Diskussion in der Belegschaft ist z.B. über eine Selbstbefragung (zum Thema 'Rationalisierungsfolgen' und 'Arbeitsbedingungen') möglich, die Diskussionen

in den Abteilungen und auf Betriebsversammlungen auslöst. Das Bestimmen und offensive Vertreten der eigenen Interessen kann eingehen in den Entwurf von Betriebsvereinbarungen sowie in Forderungen an die Tarifpolitik und den Staat.

6) Der weitgehenden Vereinheitlichung von Arbeitnehmerinteressen in der gewerkschaftlichen Aktion kommt eine hohe Bedeutung zu, weil eine Schutz- und Gestaltungspolitik nur gemeinsam und gegen den entschiedenen Widerstand der Unternehmer durchzusetzen sein wird. Es muß versucht werden, Arbeitnehmerinteressen mit Hilfe von tarifvertraglichen Regelungen durchzusetzen und die unternehmerische Macht dabei möglichst weit einzuschränken. Für die Entwicklung von kurz- und mittelfristigen Forderungen sowie die Einschätzung erreichter Regelungen ist es sinnvoll, unterschiedliche „Stufen“ der Sicherung von Arbeitnehmerinteressen zu unterscheiden:

- a) Die Durchsetzung individueller Schutzregelungen, die z.B. mit Hilfe eines Abgruppierungsschutzes erreicht wurden. In einigen Tarifverträgen ist es bisher trotz Streiks lediglich gelungen, den Abgruppierungsprozeß zu verlangsamen und individuell „abzufedern“.
- b) Die Durchsetzung kollektiver Schutzregelungen, die z.B. von der IG Metall in Form einer kollektiven Lohnsicherung gefordert und z.T. in Form von Altersabsicherungen und Arbeitszeitverkürzungen schon erreicht wurden.
- c) Eingriffe in die Produktionsgestaltung und damit in die unternehmerische Verfügungsgewalt über die Produktion z.B. in Form der Vereinbarung von Mindestarbeitsinhalten (Mindesttaktzeiten) und Pausenregelungen, wie sie mit dem Lohnrahmentarifvertrag II in Nord-Baden/Nord-Württemberg durchgesetzt wurden.
- d) Die Durchsetzung von Auflagen an die Unternehmen, die ihre Entscheidungsspielräume einschränken. In den Rahmen einer solchen Politik fallen z.B. Beschäftigungsvereinbarungen für bestimmte Gruppen sowie Qualifizierungs- und Umschulungsaufgaben (wie sie von der IG Druck und Papier für die von den neuen Techniken betroffenen Berufsgruppen durchgesetzt wurden), und auch z.B. das Verbot der Verarbeitung bestimmter Materialien.
- e) Die Durchbrechung der Verfügungsgewalt der Unternehmer durch die Bindung aller Entscheidungen an die ausdrückliche Zustimmung von Betriebsräten/Gewerkschaften. Das ist der Fall bei der

Absicherung eines Vetorechtes für Betriebsräte bei technischen Veränderungen und Kündigungen und bei der Verankerung des Rechts der Arbeitnehmer, die Produktion im Falle von akuten Gefährdungen zu stoppen.

- f) Die Möglichkeit der selbstbestimmten Durchsetzung einer Betriebspolitik im Interesse der Arbeitnehmer, die z.B. die Umsetzung von Vorstellungen in bezug auf die Produktpalette (z.B. Umstellung von Rüstungsproduktion auf „sinnvolle“ Güter) und die Art und Weise der Herstellung (Produktionsgestaltung) ermöglicht.
- 7) Es wird darauf ankommen, bestimmte Regelungen zu verallgemeinern und in Form von Gesetzen festzulegen. Deshalb richtet sich ein Teil der gewerkschaftlichen Forderungen an den Staat, der die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen unterstützen könnte durch z.B.
- gesetzliche Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit, die Verbesserung des Kündigungsschutzes und eine aktive Beschäftigungspolitik
 - ein umfassendes Arbeitsschutzgesetz
 - die Verbindung von Forschungsaufgaben zur wirklichen Humanisierung der Arbeit (die nicht versteckte Rationalisierungen sind, sondern zum Abbau von Belastungen und zur Vergrößerung von Qualifikation und Entscheidungsspielräumen führen) mit Auflagen in bezug auf die Umsetzung solcher Ergebnisse.
 - die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf allen Ebenen.

Dokument:

**FRAGEBOGEN ZUR VERRINGERUNG DER
AREITSBELASTUNG IM BETRIEB**

	JA	ANTWORTEN NEIN GENAUERES	
1. Welche Belastungen treten bei Dir auf?			
<hr/>			
Schadstoffe: Dämpfe (Öldämpfe)
Gase
Staub
Sand
weitere:
.....
Lärm
Hitze
Witterungseinflüsse (z.B Zugluft, Nässe, Frost)
Schweres Heben und Tragen
Zwangshaltungen
Einseitige Belastungen
Schlechtes Licht
Ständiges Hinsehen
Unfallgefahren
Schichtarbeit
Besondere Arbeitshetze und Streß			
durch Termine
durch Akkord
durch Vorgesetzte
Weitere persönliche Ergänzungen:			
.....
.....

2. Welche Beschwerden und Krankheiten treten bei Dir auf?

	JA	NEIN	GENAUERES
Übelkeit
Schwindelgefühl
Kopfschmerzen
Schüttelfrost
Erbrechen
Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit
Atemnot
Nervosität
Schlafstörungen
Hustenreiz
Bronchitis
Sodbrennen
Magenverstimmungen
Magenschleimhautentzündungen
Magengeschwüre
Magenoperationen
Kreislaufstörungen
Herzbeschwerden
Blutdruck, niedrig
hoch
Rückenschmerzen
Rheuma
Bandscheibenschäden
Zerrungen
Grippe
Gehörschäden
Hämorrhoiden
Augenverletzungen/Fremdkörper
Sehschäden

Weitere persönliche Ergänzungen:

.....

.....

.....

3. Was könnte diese Beschwerden erträglicher machen?

	JA	NEIN	GENAUERES
Bezahlte Pausen
Verringerung der Überstunden
Abschaffung des Akkords
Verkürzung des Arbeitstages
Abschaffung der Schichtarbeit
Jährliche Untersuchungen
Arbeitsplatzuntersuchungen auf Belastungen durch Lärm, Staub, Gas
Weitere persönliche Vorschläge
.....
Mitbestimmung bei der Arbeitsplanung! — Was vor allem?
.....

4. Statistik

Alter
Dauer der Betriebszugehörigkeit
Erlerner Beruf ¹
Jetziger Beruf ¹
Wie lange in der jetzigen Tätigkeit
Gewerk ¹
Lohngruppe ¹
Wieviele Unfälle
Wie lange in Schichtarbeit

Sonstige Bemerkungen:

.....

Anmerkung:

Alle durch das Zeichen¹ kenntlich gemachten Statistikfragen haben sich im nachhinein als überflüssig erwiesen.