

solidarisierungstendenzen zu führen, zeigt die von Horst Czock initiierte Form eines betrieblich Gesundheitszirkels.³ Dort haben die Beschäftigten selbst damit begonnen, sich kritisch mit ihren eigenen Verhaltensweisen auseinanderzusetzen und konnten dabei sogar ängstlich tabuisierte Themen wie z.B. »Krankfeiern« ansprechen. Gerade die Konfrontation verschiedener, häufig sogar einander entgegengesetzter Haltungen, Auffassungen und Gewohnheiten konnte in dieser Gesundheitsgruppe für alle Betroffenen und Beteiligten produktiv gemacht werden, zu einer wichtigen Quelle für neue Einsichten, Erkenntnisse und Verhaltensweisen.

Anmerkungen

- 1 Beate Guthke und Eberhard Göbel: Gesundheit — ein Stiefkind der Arbeitskultur. In: Der ganze Mensch und die Medizin. Argument-Sonderband 162. Berlin/Hamburg 1989.
- 2 Horst Czock, Eberhard Göbel, Beate Guthke (Hrsg.): Lesebuch zu Arbeit und Gesundheit. »Man darf nicht wehleidig sein!«. Berlin 1990.
- 3 Horst Czock: Wenn es die Arbeitsmedizin nicht tut, dann müssen es die Arbeitenden selber machen. Über die Gründung einer Gesundheitsgruppe in einem Berliner Großbetrieb. In: gegengift Nr. 14, 1990.

Lothar Lißner

Anmerkungen zu

»Gesundheit — ein Stiefkind der Arbeitskultur«*

Der Artikel von Beate Guthke und Eberhard Göbel reizt zum Widerspruch: er stößt meines Erachtens auf zu großes Interesse bei denjenigen, die nach leichten Erklärungen für die von ihnen schon seit langem diagnostizierte Ignoranz und Dummheit von Arbeitern und Gewerkschaften gegenüber der Gesundheitsfrage suchen. Die mühevollen Kleinarbeit, Aussagen und Argumente von Kolleginnen und Kollegen zu sammeln, zu Verhaltensmustern zusammenzustellen, ist es wert, diesen Artikel zu lesen und ihn anderen in die Hand zu drücken. Auf der Basis der Kenntnisse des Autorengespans hätte ich aber mehr und überzeugendere Schlußfolgerungen erwartet.

* Beate Guthke und Eberhard Göbel: Gesundheit — ein Stiefkind der Arbeitskultur. In: Der ganze Mensch und die Medizin. Argument Sonderband 162. Berlin/Hamburg 1989.

Herausgreifen einseitiger Beispiele

B.G. und E.G. nennen nur Beispiele betrieblicher Konflikte, bei denen die Beschäftigten sich aus welchem Motiv auch immer vorsätzlich gesundheitsschädlich verhalten. Konfliktfälle, in denen die Beschäftigten selbst sogenannte »Täter« in Hinblick auf die Verschlechterung ihrer Gesundheit sind, z.B., indem sie andere gefährden oder den vorgeschriebenen Körperschutz nicht tragen ... Nun liegt dieses Sichtweise angesichts des Versuchs der Autoren, verallgemeinernde Aussagen über die »Kultur« der Beschäftigten zu machen, nahe. Es wäre jedoch zumindest darauf hinzuweisen, daß viele Konflikte im Bereich des Arbeitsschutzes nicht zwischen den Beschäftigten, sondern zwischen den Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaften auf der einen und den Arbeitgebern auf der anderen Seite verlaufen. Es ist unwahrscheinlich, daß Arbeiter leisere vibrationsärmere Geräte mit der gleichen Leistungsfähigkeit — aber leider höherem Preis — ablehnen würden. Sie haben etwas gegen Ohrpfropfen wie jeder vernünftige, noch nicht abgestumpfte Mensch. Kein Arbeiter hätte etwas gegen explosionsgeschützte Schalter oder Absauganlagen, wenn entzündliche Stoffe verwendet werden; allerdings die Arbeitgeber, weil sie teurer sind.

»Täter — Opfer«

Laut B.G. und E.G. sind die Beschäftigten nicht nur Opfer der gesellschaftlichen und betrieblichen Machtverhältnisse, sondern oft auch Täter. Dieses Begriffspaar aus dem Strafgesetzbuch scheint mir völlig falsch und für eine Kennzeichnung betrieblicher Verhältnisse überhaupt nicht geeignet. Gott sei Dank hat noch keine Gesellschaft es geschafft, die Arbeiter bei ihrer Arbeit so zu degradieren, wie es Täter bei Gewalttaten mit ihren Opfern tun. Der Täter braucht kein aktives Handeln des Opfers, der Unternehmer braucht immer Menschen, die ihre Arbeit selbst denkend, mitdenkend, selbst handelnd und tätig erledigen, sonst funktioniert der Betrieb nicht. Damit aber in erster Linie er und nicht die Beschäftigten von der Produktion profitiert, muß er ein Machtungleichgewicht schaffen oder besser viele kleine Ungleichgewichte: in bezug auf die juristischen Verfügungsrechte, in Bezug auf die Information über die Produktion, in bezug auf die Information über die Kosten und den Gewinn; auf Entscheidungsmöglichkeiten; auf die Auswahl der Anlagen usw. . Aber er nimmt den Beschäftigten nicht alles tätige selbstverantwortete Handeln ab. Die Tätigkeit der Betriebsräte und Gewerkschaften ist darauf gerichtet, diese Ungleichgewichte rechtlich, tarifvertraglich oder im Einzelfall durch Aktionen zu verringern.

Interessenvertretung durch Nabelschau?

Diagnostiziert wird eine große Distanz zwischen öffentlicher program-matischer Politik der Gewerkschaften bzw. der Betriebsräte und wirkli-chem, alltäglich praktischem Interesse. Gerade Betriebsräten und Gewerkschaften ist dieses nicht stimmende Verhältnis von Arbeits- und Lebensalltag und öffentlich einzufordernden Interessen überhaupt nicht neu. Wenn sie diese Grenze und Grundlage ihrer kollektiven Organisa-tion nicht kennen würden, dann würde es Betriebsräte und Gewerk-schaften gar nicht geben. Sie sind der Part in dem vielfältigen »Interes-sengebilde Betrieb«, der immer wieder die gemeinsamen Interessen gegenüber dem Arbeitgeber herausarbeitet und durchzusetzen versucht.

Zur Erläuterung: Welcher Betriebsrat kann es sich denn mehr als zweimal erlauben, auf Betriebsversammlungen auch nur in Ansätzen eine solche Nabelschau abzuliefern wie in dem Artikel implizit vorge-schlagen? Soll er oder sie vielleicht auftreten und sagen: »Jetzt hört mal zu, ich weiß, hier laufen die Arbeit etwas schneller, weil Ihr ein paar Schutzvorrichtungen an den Maschinen abgebaut habt; denn ihr wollt sowieso nur in Euern Schrebergarten. Wir haben dem Arbeitgeber jetzt gesagt, montier' die Schutzvorrichtungen alle ab, die Kolleginnen und Kollegen haben andere Interessen. Ich kann das gut verstehen, daß Ihr diese Arbeit schneller hinter euch haben wollt.«

Wenn ein Betriebsrat sich sozusagen auf diese Ebene des privaten Gesprächs, der innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung in der öffentlichen Auseinandersetzung begibt, dann hat er seine Funktion auch für die Kolleginnen und Kollegen verloren. Interessenvertretung in großen Organisationen ist nicht identisch mit der Fortsetzung indivi-dueller Widersprüche und Differenzen in der Öffentlichkeit. Ein Betriebsrat muß das wirkliche und tatsächliche Verhalten der Kolle-ginnen und Kollegen zwar genau kennen, aber doch, um daraus die gemeinsamen Elemente, die zur Verbesserung der Gesamtsituation für alle beitragen können, herauszufiltern und vorzutragen.

Vielleicht noch einmal zur Verdeutlichung etwas provokativ und pla-kativ: Ich behaupte, niemand kennt die Abgründe des Verhaltens von Kolleginnen und Kollegen, die Tiefen und die Möglichkeiten unsolidari-schen Handelns besser als der hartgesottene, traditionell sozialdemo-kratische, für Gruppen wie BILAG, in denen B.G. und E.G. arbeiten, völlig unzugängliche Gewerkschaftsfunktionär. Er kennt die Sprüche, die von Kolleginnen und Kollegen in diesem Artikel zitiert werden, noch besser und noch originärer, aber er würde seine Funktion auch für die Kollegen sofort verlieren, wenn er nicht in der öffentlichen Aus-

einandersetzung gemeinsame und vermittelbare Ziele für alle in den Vordergrund stellt.

Die Kritik an solchem Verhalten kann deshalb nicht sein, daß Betriebsräte und Gewerkschaften die wirklichen Motive für das Verhalten im Betrieb kennen und schweigen. Die Kritik muß sich auf die Inhalte beziehen, die im Einzelfall von dem einzelnen Gewerkschaftssekretär oder Betriebsrat als gewerkschaftliche Interessen ausgegeben werden. Also, wenn etwa die Interessen männlicher Facharbeiter bevorzugt werden, wenn die Lohninteressen jüngerer Arbeiter den Gesundheitsinteressen älterer Arbeiter vorgezogen werden, wenn der Betriebsrat selbst dazu beiträgt, daß stigmatisierte und unterprivilegierte Beschäftigtengruppen die ganze Drecksarbeit machen müssen, damit die privilegierten Gruppen sich nicht um die Gesundheit kümmern müssen, weil ja andere die »wirkliche Drecksarbeit« haben.

Voreilige Verallgemeinerung

Die Aktivitäten in Berlin bestehen z.B. in besonderem Maße darin, mit jugendlichen ArbeitnehmerInnen ihre Lebensperspektive und Gesundheit zu besprechen. Die erste Erfahrung der Jugendlichen im Betrieb, der Gegensatz von persönlichen Vorstellungen und abstumpfender Realität äußert sich besonders krass in der Überbetonung der Tricks, wie man es trotzdem schafft, durchzukommen und seine Interessen durchzusetzen. Arbeitsbelastung und Gesundheitsgefährdung wird zwar bereits erfahren, in den geäußerten Vorstellungen kommt der Gesundheit oft ein hoher Stellenwert zu, aber es fehlt noch ein wichtiges reales Element: die Leiden gehen noch wieder weg, sie sind noch nicht chronisch, beeinträchtigen noch nicht die gesamte Lebens- und Arbeitsperspektive. So ist es allemal spannender, in der Arbeitswelt ein paar Abenteuer »kreativ zu gestalten«, als schon mit zwanzig einer wenn auch alternativ angehauchten, so doch im Grunde recht »opamäßigen« »Ich bin immer ganz vorsichtig«-Mentalität anzuhängen.

Wer aber den Begriff Kultur benutzt, will nicht nur das Verhalten ausgewählter Gruppen beschreiben. Er muß auch die Handlungsweisen und Interessen älterer, erfahrener, gesundheitlich vielleicht auch schon angegriffener Kolleginnen und Kollegen einbeziehen.

Zweitens scheint mir hier dieser Kulturbegriff gleich von einer Großstadtkultur auf die ganze Republik übertragen. Ich bezweifle, daß in Industriebetrieben in ländlichen Regionen die Beschäftigten »Gelbe ziehen« und dann ihr Häuschen streichen oder in Urlaub fahren. Das würden alle eine paar Tage später wissen. Hier regiert eher die Angst,

hier wird gearbeitet, obwohl Krankheit vorliegt. Vielleicht ist diese Art von Gesundheitskultur in der Bundesrepublik dominierender als das »Krankfeiern«, das von B.G. und E.G. ja sehr ausführlich als allgemeingültiger Bestandteil der Gesundheitskultur beschrieben wird.

Alles Schlechte kommt von oben

Leider vernachlässigen B.G. und E.G. auch Aussagen darüber, welche Strukturen denn gesundheitsförderlicher als die jetzigen sein können. Neue Betriebs- und Tarifvereinbarungen, neue Gesetze — all dies wird mit dem Hinweis abgetan, die Kollegen würden dieses sowieso umgehen. Es ergibt jedoch insgesamt ein schiefes Bild, wenn die gegenwärtigen strukturellen Voraussetzungen des Arbeitsschutzes nicht einmal genannt und problematisiert werden.

Wer hält denn in vielen Fragen die Kollegen bewußt dumm? Zu welchen Informationen und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Arbeitgeber denn per Gesetz überhaupt verpflichtet? Sollen denn Sicherheitsausbildungen entfallen, weil die Sicherheitsvorschriften nachher sowieso umgangen werden? Beim Umgang mit Chemikalien, die langfristig gefährlich sind, erhält niemand eine Ausbildung. Das steht nicht im Artikel. Bauarbeiter, die mit 40 oder 50 Jahren zum ersten Mal mit Kunstharz umgehen müssen, erhalten nicht einen einzigen Tag frei dafür, die Gefahren des Umgangs und den richtigen Umgang damit kennenzulernen, auch wenn sie dann zehn Jahre lang jede Woche damit umgehen müssen. Kein Arbeiter in der Asbestsanierung hat auch nur eine Woche lang einen Kursus besucht, in dem er speziell die Sicherheitsmaßnahmen bei der Asbestsanierung trainiert hat. Das Autorenteam weiß das und zieht trotzdem den Nutzen solcher Maßnahmen nicht in Erwägung, weil sie ja nur von oben durchgesetzt wird. Daß der jetzige Zustand vielleicht auch von oben durchgesetzt ist, darf nicht so schnell vergessen werden wie hier geschehen.

Wertewandel?

Zum Schluß des Artikels wird gefragt, wie denn angesichts dieses Dilemmas weitergehen. Es wird gefragt: Wie kann man nur mit einem alternativen Selbstverständnis von Krankheit und Gesundheit zu einem Wertewandel beitragen? Die Antwort lautet: »Ein bewußteres Verhalten gegenüber den eigenen Körperzeichen und ihre Deutung als Aufforderung zum Nachdenken darüber, welche kränkenden Einflüsse verändert werden müßten, dürften jedoch einen außerordentlich wirksamen

Gesundheitsschutz darstellen.« Mit anderen Worten: Durch einen entsprechend sorgsam Umgang mit sich und anderen könnte jeder einzelne nicht nur seine Gesundheit schützen, sondern zugleich einen Beitrag zur »Gesundung« der Lebensverhältnisse leisten.

Das kann nicht alles gewesen sein. Auch in der nachfolgenden Schlußbemerkung zu den praktischen Konsequenzen finden sich keine Aussagen, die mehr Aufschluß geben. Angekündigt werden praktische Konsequenzen, geschrieben wird darüber, daß es um die Voraussetzungen für ein aktives und gesundes Leben geht. Beschrieben werden nur die Folgen der gegenwärtigen (Un)Kultur im Bewußtsein von Kolleginnen und Kollegen. Offen bleibt die Frage, wieso, wann und wie dieser Wertewandel eintreten kann. Die Voraussetzungen des Handelns von Gruppen und Individuen werden nicht thematisiert. Die Hoffnung auf eine von selbst eintretende Veränderung des Gesundheitsbewußtseins erscheint für die Leser/-innen des Artikels, die praktisch zur Veränderung im betrieblichen Gesundheitsschutz beitragen möchten, zu wenig.