

Horst Czock

## Arbeit und Gesundheit als Thema im Bildungsurlaub

„Das kennen wir ja schon. Geht man auf Bildungsurlaub, da sind dann immer Leute, die einem sagen, daß man was ändern soll. Geht aber nicht. Haben wir versucht. Ging schief.“ So ein Mechanikerlehrling während eines Bildungsurlaubs den wir zum Thema Arbeit und Gesundheit durchgeführt haben. Die 14 Auszubildenden kamen aus Metallberufen. Die Teamer (Werkzeugmacher, Ärztin, Betriebsrat, Sozialpädagoge) waren Mitglieder des Arbeitskreises Arbeit und Gesundheit (1) im Laden 19, der mit der Volksuni und der Ev. Industriejugend Berlin zusammenarbeitet.

Wir haben beobachtet, daß die Teilnehmer nicht etwa unwissend, unmotiviert und passiv sind, sondern ein Wissen von den Belastungen haben, denen sie im Arbeitsprozeß ausgesetzt sind. Sie sind motiviert zum Handeln im Rahmen der von ihnen gesehenen Möglichkeiten. Sie haben das Ziel, ihre Lage zu verbessern oder zumindest erträglich zu machen. Zugleich aber ist ihr Wissen bruchstückhaft. Sie deuten ihre Lage häufig so, daß ihre Motivation ohne große Perspektive und ihr Handeln begrenzt bleibt. Betriebsnahe Bildungsarbeit muß so geschehen, daß die Arbeitenden die Begrenztheit ihres Wissens erkennen und sich im Interesse der Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Perspektiven aneignen. Diese Bildungsarbeit wird sich an der Lebenspraxis der Arbeitenden orientieren müssen, damit die Nützlichkeit von neuen Kenntnissen bzw. die Veränderung von Haltungen und gegebenenfalls ihre Erprobung, für die Teilnehmer überprüfbar sind.

Wie sprechen die jungen Kolleginnen und Kollegen über ihre Arbeit? Wie deuten sie ihre eigene Lage hinsichtlich Arbeit und Gesundheit? Was hindert sie und wie hindern sie sich am Handeln?

Jürgen über seine Lebensperspektive: „Dreißig Jahre muß man in der Werkstatt vor sich hin faulen. Da muß jeder sehen, was er kriegt. Alle zwei Monate eine Woche krankfeiern. Was sollst du sonst machen? Das ist zwar nur ein Notventil, es ändert nichts. Aber es kommt doch darauf an, daß du keine Macke kriegst.“ Mit seinen achtzehn Jahren scheint für Jürgen alles klar. Sein Platz im Leben ist festgelegt. Er geht, ja, er muß in die Werkstatt. Dort lebt er nicht etwa, er fault vor sich hin. Kein Gedanke daran, daß die Beziehungen zu den Kollegen ihm etwas geben könnten, daß die Arbeit für ihn eine Herausforderung und eine persönliche Entwicklungsmöglichkeit sein könnte. Die gegenwärtige Situation erscheint ihm unerträglich, eingreifendes und veränderndes Handeln ist nicht seine Perspektive.

So wie der Fäulnisprozeß das Ende des Lebens anzeigt, so ist die Arbeitszeit keine Lebenszeit sondern tote Zeit. Arbeit ist nicht Leben. Nicht-Arbeit ist Leben. Da Krankheit Nicht-Arbeit ist, muß man eben krankfeiern, um leben zu können.

Christine ist gegen Jürgens Überlebensstrategie, die das Schwere lediglich erträglich macht. Sie hat Ansprüche an die Arbeit: „Man muß doch so arbeiten, daß man gar nicht erst eine Macke kriegt.“ Die Arbeit selber soll so sein, daß man nicht vor sich hinfault und nicht krankfeiern muß, um leben zu können. In ihrer Aussage ist offenbar die Vorstellung enthalten, daß die Arbeit so oder auch anders sein kann, daß sie jedenfalls kein Naturgesetz ist. Christine, eine gewerkschaftlich engagierte Hausbesetzerin, will sich Kenntnisse aneignen, die Bedingungen für eingreifendes Handeln kennen. Sie hat die Veränderungsansprüche theoretisch, scheitert aber in der Praxis. Sie kriegt die Bewegungen nicht zusammen: Bei ihren Freunden kommt das Thema betriebliche Arbeit kaum vor und bei ihren Arbeits- und Gewerkschaftskollegen stoßen ihre Vorstellungen von einem sinnvollen Leben auf Unverständnis.

Norbert will die Ausbildungszeit möglichst schnell und ohne Probleme hinter sich bringen. Für ihn ist seine Existenz als Lehrling und Facharbeiter nur ein Durchgangsstadium. „Ich werde Techniker. Ich muß nur erst den Schein (Facharbeiterprüfung) haben“. Die Welt ist so wie sie ist. Und selbst, wenn sie veränderbar wäre, ist es für ihn gleichgültig. Denn erstens ist der unangenehme Teil dieser Arbeitswelt nur ein Durchgangsstadium, dieser Teil hat für ihn nur eine instrumentelle Bedeutung, er hat ihn zu absolvieren, nicht zu verändern und zweitens kann er ja tatsächlich handeln. Er kann durch individuelle Anstrengung wirklich Techniker werden. Da er diese Möglichkeit des individuellen Aufstiegs mit solcher Sicherheit anstrebt, kann man wohl vermuten, daß er diese Möglichkeit des Umgehens mit der Wirklichkeit für weitaus realistischer hält als Vorstellungen von kollektivem Handeln und gesellschaftlichen Veränderungsmöglichkeiten.

Martin denkt daran, daß bei zu großen Ansprüchen der Arbeitenden an ihre Arbeit, hohe Kosten auf die Unternehmer zukommen. „Wir kriegen doch noch mehr Arbeitslosigkeit, wenn wir solche Ansprüche stellen.“

Helmut sieht die Verantwortung beim Staat. „Er soll die Gesetze ändern.“ Andererseits erwartet er vom Staat nicht zuviel. „Es sollte etwas geändert werden, was man nicht ändern kann, bei der gegenwärtigen Lage der Wirtschaft.“

Martin denkt daran, daß bei zu großen Ansprüchen der Arbeitenden an ihre Arbeit, hohe Kosten auf die Unternehmer zukommen.

„Wir kriegen doch noch mehr Arbeitslosigkeit, wenn wir solche Ansprüche stellen.“

Helmut sieht die Verantwortung beim Staat. „Er soll die Gesetze ändern.“ Andererseits erwartet er vom Staat nicht zuviel. „Es sollte etwas geändert werden, was man nicht ändern kann, bei der gegenwärtigen Lage der Wirtschaft.“

Martin verbietet sich das Handeln, indem er sich den Kopf der Unternehmer zerbricht. Er denkt „gesamtgesellschaftlich“. Ein berechtigter Anspruch, die Gesundheit in einem größeren Zusammenhang zu sehen. Martin verwirft seine Ansprüche nicht, er hält an ihnen fest, meint jedoch für ihre Realisierung einen bestimmten Rahmen zu benötigen. Er spricht aus, was die Menschen massenhaft denken und was tatsächlich gewerkschaftliche Politik ist. Seine abstrakte Einsicht in Veränderungsmöglichkeiten wird nicht praktisch. Es ist schon ein Dilemma. Für den einen können die Arbeiter wegen der wirtschaftlichen Lage nicht handeln, für den anderen kann, aus dem gleichen Grunde, der Staat nichts tun. Demnach könnten also immer nur die Unternehmer handeln.

Jürgen hat gegenwärtig eine stupide Tätigkeit. „Sechs Löcher in ein Werkstück bohren und dann Gewindeschneiden. Und dann laufen ständig Idioten in der Werkstatt rum. Man wird kontrolliert und vollgestülzt. Wegen der Rangordnung wird man gezwungen, gegen die eigene bessere Einsicht zu handeln.“

Helmut hat bei den Vorgesetzten eine Veränderung nach dem letzten Bildungsurlaub festgestellt. „Stinkfreundlich waren die nach dem letzten Bildungsurlaub, wie beim Psychiater. Aber dann hat sich doch nichts geändert im Betrieb, weil alle, die nicht beim Bildungsurlaub waren, alles wieder kaputtmachen.“

Manfred sagt: „Nicht der Mensch zählt im Betrieb, sondern die Funktion, die Position, die er hat. Die Produktion geht vor. Wenn man sich dagegenstellt, gibt es Schwierigkeiten. Man muß Leistung bringen.“

Eberhard ist für eine Änderung der Lohnform. „Man wird durch den Akkord gegenseitig aufgehetzt. Die Arbeiter konkurrieren untereinander.“ Außerdem: „Die Vorarbeiter und Meister machen Druck. In Einzelgesprächen wird vermittelt, daß man besser als die anderen ist oder, daß man nur durch die anderen runtergezogen wird. Dann ist da der Gegensatz von Akkord- und Zeitlöhnern.“ Angesichts von Massenentlassungen im Betrieb kam es auch zu Versetzungen von Kollegen in andere Betriebsteile. „Die Kollegen haben sich nicht abgesprochen. Die Familienväter zittern und halten sich raus. Ich mache mir da nichts draus. Wir sollten im anderen Werk die gleiche Beschäftigung, einen eigenen Raum und weiter Zeitlohn

bekommen. Aber die alte Truppe bleibt nicht zusammen, man kommt in eine neue Kolonne. Sie haben uns einzeln rübergeholt und vollgequatscht. Meine neue Arbeit ist praktisch Anlernstätigkeit. Die da können mit einem machen, was sie wollen.“

Die Rangordnung, die Hierarchie unter den Arbeitenden, scheint für viele ein großes Problem zu sein. Wegen der Funktion, die die Vorarbeiter und Meister bei der Aufrechterhaltung der kapitalistischen Ordnung im Betrieb haben, vermitteln diese erfahrenen älteren Kollegen nicht ihre Arbeits- und Gesundheitserfahrungen an die Jüngeren. Wie kommen die Erfahrungen zu den Jüngeren? Was tun, damit die Rangordnung im Betrieb die Jüngeren nicht von den Erfahrungen der Älteren abschneidet?

Man wird aufgehetzt. Wegen der Lohnform und der familiären Verpflichtungen konkurrieren die Kollegen untereinander, und wenn das nicht reicht, werden sie noch durch Einzelgespräche gegeneinander ausgespielt. Und sollte es dennoch eine gute, solidarische Gemeinschaft unter den Arbeitenden geben, so wird bei betrieblichen Veränderungen, wie Eberhard berichtet, darauf geachtet, daß „die alte Truppe nicht zusammen bleibt.“

Er meint auch: „Was in der Arbeit kaputt macht, ist das Mißverhältnis von Arbeit und Freizeit. Krank macht die Unausgewogenheit dieser Bereiche. Es gibt keine genauen Grenzen, wo Krankheit anfängt. Die Belastung ist umso größer, je weniger die Tätigkeit Spaß macht.“ Jürgen widerspricht: „Es geht nicht um eine neue Einteilung der Lebensbereiche, sondern daß man allgemein einen größeren Freiraum hat.“

Axel meint, daß unser Lebensstandard davon abhängt, daß jemand an den krankmachenden Arbeitsplätzen arbeitet. Robert, der sagt, daß er einen falschen Beruf ergriffen habe, und daß er eigentlich lieber Arzt werden möchte, bestätigt: „Irgendeiner muß doch die Scheißarbeit machen. Bestimmte Leute wollen gar keine andere Arbeit.“ Axel fährt fort: „Hinter den naturhaft erscheinenden Arbeitsbedingungen stecken wirtschaftliche Entscheidungen. Die da haben das Geld. Wenn wir zusammenhalten würden, würden die blaß aussehen.“

### **Gespräch mit einem Personalrat über betriebliche Handlungsmöglichkeiten**

Herbert, Personalrat in einem Betrieb, aus dem ein Teil der Bildungsurlaubsteilnehmer kamen, hatte die Kollegen auf den Bildungsurlaub hingewiesen und sie bei der Durchsetzung ihrer Freistellung unterstützt.

Er berichtet über Probleme aus dem Bereich Arbeit und Gesund-

heit mit denen der Personalrat in der letzten Zeit zu tun gehabt hat. Es wurden Zulagen für Auszubildende, die im Chemielabor mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgehen müssen, durchgesetzt. Außerdem gibt es endlich Sicherheitsschuhe in der Mechanikerwerkstatt. Das zur Zeit größte Problem besteht aber darin, daß es in einem Labor drei Krebsfälle (Leberkrebs und Luftröhrenkrebs) bei Kollegen gegeben hat, die mit Benzol gearbeitet haben. Diese Fälle werden zur Zeit vom Arbeitssicherheitsausschuß daraufhin untersucht, ob tatsächlich ein Zusammenhang zwischen diesem gefährlichen Arbeitsstoff, von dem bekannt ist, daß er Krebs erzeugen kann, und diesen konkreten Erkrankungen besteht.

Im Ausbildungsbereich gibt es einen hohen Krankenstand. Bei einer von der Betriebsleitung geführten Statistik über Krankmeldungen hat sich herausgestellt, daß die meisten nur wenige Tage dauern, jedoch gehäuft am Freitag und Montag vorkommen. Der Personalrat hält dies für eine verständliche Verweigerungshaltung gegenüber den Arbeitsbedingungen in der Werkstatt. Dennoch hält er dies Verhalten der Kollegen für keine gute Lösung, weil dadurch viel an notwendiger Auseinandersetzung in der Arbeit verloren gehe.

Herbert erzählte, daß er früher im Georg-von-Rauch-Haus, einem selbstverwalteten Jugendzentrum, gelebt hat. Durch das Organisieren ihres gemeinsamen Lebens, durch ihre politischen Aktivitäten, haben sie höhere Ansprüche an die Arbeit entwickelt. Sie haben den Arbeitstag nicht mehr als etwas Gegebenes und Unveränderbares hingenommen, im Sinne von „da mußt du durch!“. Helmut: „Wie habt ihr denn die Arbeit verändert?“ Herbert: „Wir haben überwiegend in Großbetrieben gearbeitet. Dort haben wir Jugendgruppen gebildet, Betriebszeitungen gemacht und über unsere Rauchhauserfahrungen gesprochen. Zunächst stießen wir auf Ablehnung. Schließlich ist es aber doch zu einem anderen Verhältnis der Kollegen untereinander, zu einem Abbau von Konkurrenz und Anmache gekommen.“ Helmut, der vom Staat eine Veränderung von Gesetzen fordert, diese jedoch unter den gegebenen wirtschaftlichen Verhältnissen für nicht realisierbar hält, meint: „Ihr habt die Arbeit nur gefühlsmäßig verändert. Da hat sich nicht echt was geändert. Echte Veränderung wäre für mich, wenn wir Gleitzeit haben dürften. Echte Veränderung ist für mich nicht, ein gutes Klima mit Leuten zu haben, die ich nicht leiden kann.“

Herbert hat immer wieder die Erfahrung gemacht, daß er nur wenig bewirken kann, wenn die Kollegen in der Werkstatt nicht selber Druck machen. Um das gemeinsame Handeln zu verhindern, wenden die Vorgesetzten viele Mittel an. So haben sie z.B. den Auszubildenden gleich gedroht, ihnen bestimmte Vergünstigungen, wie Be-

triebssport oder Erlaubnis zu Privatarbeiten zu streichen, als Herbert sie einmal lediglich über ihre Rechte informierte. Heini bestätigt: „Deswegen sind die Ausbilder auch immer gegen Bildungsurlaub bei der Gewerkschaft oder der Evangelischen Industriejugend, weil da immer gesagt wird, daß man gemeinsam handeln muß.“

Zum Krankenstand in der Ausbildungswerkstatt meint Heini: „Ein wichtiger Grund ist die Massenproduktion, wenn z.B. jemand zwei Wochen Bleche schleifen muß. Man kann genau sehen, der und der hat die und die Arbeit - am nächsten Tag fehlt er, weil ihm die Arbeit zu stupide ist. Keiner will was ändern, weil dadurch vielleicht mehr Nachteile als Vorteile entstehen.“ Andi: „Man könnte langsamer arbeiten und die Arbeit durch Pausen spannender machen.“ Richard: „Man könnte sich bei den stupiden Arbeiten ablösen, geht aber nicht, weil nicht alle Lehrlinge alle Arbeiten können. Man könnte es sich aber gegenseitig erklären. Dazu müßtest du dir aber die Barrieren abbauen. Da habe ich keinen Bock dazu.“ Andi: „Warum sollte mir auch jemand helfen beim Blecheschleifen, wenn er es nicht muß?“ Bernd: „Verstehe ich nicht. Einerseits wißt ihr Lösungswege und daß alle etwas tun müßten, gleichzeitig sagt ihr, daß es nicht geht, weil jeder zweite Lehrling blöd im Kopf ist und es tierische Barrieren gibt.“ Barbara: „Ein gutes Verhältnis der Kollegen untereinander wäre nicht nur Gefühlssache, sondern könnte etwas verändern, wäre materielle Gewalt.“ Bernd: „Man könnte sich mal in der Pause mit den Kollegen treffen oder in der Berufsschule.“

### **Gespräch mit einem Personalratsvorsitzenden und einem Vertreter des Arbeitssicherheitsausschusses**

Nach einem Rundgang durch den Betrieb, aus dem ein Teil der Bildungsurlaubsteilnehmer kam, sprachen wir mit dem PRV und einem Vertreter des ASA.

Für sie ist „Arbeit und Gesundheit“ überwiegend ein rechtliches Problem. Ihr Betrieb gehört zum öffentlichen Dienst. Das Arbeitssicherheitsgesetz sieht vor, daß Arbeitssicherheitsingenieure die Einhaltung der rechtlichen Vorschriften überwachen. Immer wieder macht der Personalrat die Erfahrung, daß die Kollegen sich auf die Gesetze verlassen und sich nicht persönlich für die Durchsetzung ihrer Interessen einsetzen.

„Diskutieren sie über Arbeitssicherheit?“ wollen wir wissen. Zuständig für die Unterrichtung der Kollegen sind die Laborleiter, wird uns erklärt. Sie sind auch verantwortlich für die Einhaltung der berufsgenossenschaftlichen Laborvorschriften. Von Zeit zu Zeit machen der Sicherheitsingenieur und der Personalrat im Betrieb eine sogenannte Sicherheitsbegehung. Dann werden lange

Mängellisten aufgestellt, zu deren Beseitigung aber oft das Geld fehlt.

„Wenn man eine Verordnung hat, dann kann man hingehen und etwas durchsetzen,“ sagt der PRV. Manchmal sagt die Unternehmensleitung auch, daß der Vorstoß des Personalrats zwar rechtlich begründet ist, Geld für die Behebung des Mangels aber erst in zwei oder drei Jahren zur Verfügung stehen wird. Zusätzlich zum Sicherheitsingenieur, der für den ganzen Betrieb zuständig ist, gibt es in jeder Abteilung einen Sicherheitsbeauftragten nach der Reichsversicherungsordnung. Der Sicherheitsingenieur, zwei Sicherheitsbeauftragte und zwei Personalräte bilden den Arbeitssicherheitsausschuß.

Zusammenfassend kann man die Haltungen der beiden Kollegen so beschreiben: Man kann nur etwas machen, wenn man etwas machen kann, Und das hängt davon ab, ob man eine rechtliche Grundlage hat. Daß Recht nicht klassenneutral ist, daß Gesetze Resultat von Kämpfen sind und soziale Kräfteverhältnisse widerspiegeln, und daß viel davon abhängt, wie die Kollegen selber tätig sind und in die Kämpfe einbezogen werden, wurde bei unserem Gespräch nicht deutlich. Der PRV beklagt zwar das schlechte Betriebsklima, die Lustlosigkeit der Arbeitenden, ihre Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation, ihr Desinteresse, macht sich aber keine Gedanken, wie die Motivation zu entwickeln wäre. Der Personalrat fordert, der Arbeitssicherheitsausschuß diskutiert und überprüft, der Sicherheitsingenieur und der Sicherheitsbeauftragte kontrollieren, der Laborleiter unterrichtet. Wann und wo hingehen die Arbeitenden diskutieren, kontrollieren und sich gegenseitig unterrichten und wie dazu die oben genannten Fachkräfte beitragen können, bleibt unklar. Doch: Ohne Einbeziehung der Arbeitenden können Ursachenforschung und Prävention im Bereich von Arbeit und Gesundheit nicht durchgeführt werden.

### **Gespräch mit einem Betriebsrat**

Wolfgang, der als betrieblicher Teamer an dem Bildungsurlaub teilnahm, ist Betriebsrat in einem Berliner Betrieb. Er ist Mitglied in der Arbeitsgruppe Arbeit und Gesundheit. Betriebsrat ist er seit 1977. Er empfindet die Vorschrift des Betriebsverfassungsgesetzes, daß die Betriebsräte vertrauensvoll mit der Unternehmensleitung zusammenzuarbeiten haben, als Behinderung für eine wirksame Interessenvertretung. Anfangs hat er versucht, die Interessen seiner Kollegen so durchzusetzen, indem er der Unternehmensleitung die ökonomischen Vorteile bestimmter Maßnahmen vorrechnete. So hat der Betriebsrat erreicht, daß die Sicherheitsschuhe kostenlos ausgegeben werden. Als es in einer Abteilung zu Ammoniakverätzungen kam, hat er gute Er-

fahrungen damit gemacht, die Probleme betriebsöffentlich darzustellen. Bei den an die Geschäftsleitung gerichteten Forderungen hat er stets eine Kopie des Briefes an die Berufsgenossenschaft und an die Gewerbeaufsicht geschickt. Dies hatte die erstaunliche Wirkung, daß in diesem Bereich seither auf die Einhaltung der Arbeitssicherheit geachtet wurde. Laut Betriebsverfassungsgesetz kann niemand gezwungen werden, an einem gefährlichen Arbeitsplatz zu arbeiten. Trotzdem wehren sich die Kollegen nicht, „Wir halten das aus.“ Man kann die Geschäftsleitung schlecht zwingen etwas zu verändern, wenn die Betroffenen selbst nichts tun.

Ein Problem bei der betrieblichen Interessenvertretung besteht darin, daß Richtwerte, Grenzwerte, maximale Schadstoffkonzentrationen nicht als ausgehandelter Kompromiß zwischen Staats-Unternehmer- und Gewerkschaftsvertretern erscheinen, sondern als Grenze zwischen Krankheit und Gesundheit. In Wolfgangs Betrieb wurde eine neue Maschine angeschafft, die in ihrer Lärmentwicklung deutlich unter der alten blieb. Die vorgeschriebene Dezibelgrenze von 85 bedeutet jedoch nicht, daß es gesundheitlich unbedenklich ist, bei 80 oder 75 dB zu arbeiten. Vielmehr ist ab 85 dB die Zahl der Geschädigten so groß, daß es wirtschaftlich nicht mehr vertretbar erscheint.

Die vom Betrieb eingesetzten Sicherheitsbeauftragten in jeder Abteilung wurden in ihrer Arbeit von den Abteilungsleitern behindert bis ihnen der Betriebsrat den Rücken stärkte. Die Sicherheitsbeauftragten und alle anderen Kollegen wurden ermuntert, auf Betriebsversammlungen zu Fragen der Arbeitssicherheit zu sprechen. Wolfgang: „Wenn dann ein Unfall an einer Stelle passiert ist, wo vorher bereits von den Kollegen bzw. vom Arbeitssicherheitsbeauftragten die mangelnde Sicherheit beklagt worden war, dann war der Betriebsleiter ganz klein, und die Arbeitenden waren stark motiviert. Überhaupt sind die Betriebsversammlungen ein ideales Forum, das von den Arbeitenden viel zu wenig für die Diskussion ihrer Interessen genutzt wird. Öffentlichmachung von Konflikten, die Diskussion untereinander sind wichtige Voraussetzungen für die Entwicklung von betrieblicher Solidarität.“

### **Überlegungen zur Bildungsarbeit**

Im Bildungsurlaub sollte die eigne Praxis, Belastungen abzuwehren und die Arbeit positiv zu leben ermittelt, bewußtgemacht und bewertet werden. Die Arbeitenden sind nicht etwa nur diejenigen, die ihre Arbeitsbedingungen bewußtlos, passiv, erleidend hinnehmen. Sie sind immer auch Handelnde. Die Art ihres Handelns muß daraufhin geprüft werden, ob es die unterdrückenden Strukturen stabilisiert

oder nicht. Die Fragen nach dem sogenannten „Krankfeiern“, dem „Quatschmachen auf der Arbeit“ und den Strategien der Arbeitszurückhaltung führen zu einer erstaunlichen Fülle von Informationen über die schöpferische Kraft der Arbeitenden.

Die Spaltungen unter den Arbeitenden verhindern, daß die Erfahrungen mit Arbeit und Gesundheit weitergegeben werden. Bildungsurlaub kann dazu beitragen, die Erfahrungen von Gruppen zum Erfahrungsschatz aller Arbeitenden werden zu lassen. So könnten z.B. die Jungen ihre älteren Kollegen befragen. Auf Video aufgezeichnet, könnten viele davon lernen.

Wo Männer und Frauen zusammenarbeiten, sollten unterschiedliche Haltungen zur Arbeit und zum eigenen Körper miteinander konfrontiert werden. So könnten vermutlich Frauen den Männlichkeitsfimmel „ein Mann (ein Elektriker, ein Chemielaborant etc.) hält so etwas aus“, „Indianer kennt keinen Schmerz“, „faules Fleisch muß weg“, als das entlarven, was es ist: Nicht Stärke sondern Schwächung der eigenen Gesundheit.

Im Bildungsurlaub müssen konkrete Kenntnisse über arbeitsbedingte Risiken wie z.B. Lärm, Staub, Dämpfe, Chemikalien, Schichtarbeit vermittelt werden. Ferner müssen die Ursachen für Arbeitsunfälle diskutiert werden. Die Geschichte des Arbeitsschutzes, die Zusammenhänge zwischen Arbeit und sozialer Lage, sowie zwischen Arbeit und Volkskrankheiten sind wichtig, um zu begreifen, wo Kapitalinteressen und Arbeiterinteressen unvereinbar sind. Die Teilnehmer sollen im Bildungsurlaub die rechtlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen im Bereich von Arbeit und Gesundheit kennenlernen. Sie sollten Formen betrieblichen Handelns diskutieren, um einerseits die „Spezialisten“ (Betriebs- und Personalräte, Sicherheitsbeauftragte und Werksärzte) zu unterstützen und um andererseits selbst die Subjekte des betrieblichen Veränderungsprozesses zu werden.

Monotonie („Blecheschleifen“), soziale Isolierung, Unterforderung, Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation, aber auch die Lebensweise der Arbeitenden müssen als potentielle Krankheitsfaktoren ernst genommen werden, als dies die traditionelle Arbeitsmedizin tut, denn zahlreiche Belastungen äußern sich als Befindensstörung, lange bevor sie von den Ärzten als Schädigung diagnostiziert werden. Dazu müssen die Ansprüche der Individuen an die Arbeit auf dem Hintergrund der Entwicklung der Arbeit diskutiert werden.

### **Anmerkungen**

Der Arbeitskreis Arbeit und Gesundheit will an der betrieblichen Basis Initiativen fördern, die Gesundheitsforderungen artikulieren, Der Arbeitskreis tagt wöchent-

lich, seit 2 Jahren. Nachdem im ersten Jahr dieser Arbeitskreis überwiegend theoretisch gearbeitet hat, ist er seither mit einer Reihe von Veranstaltungen zu betrieblichen Gesundheitsproblemen im Laden 19 der Evangelischen Industriejugend Berlin, auf der Berliner Volksuni und auf dem Deutschen Evangelischen Kirchentag an die Öffentlichkeit getreten. Zur Zeit konzentriert sich der Arbeitskreis auf die Förderung von Arbeitsplatzuntersuchungen durch die Arbeitenden, auf die Koordination der gesundheitspolitischen Aktivitäten der Arbeitskreismitglieder und auf eigene theoretische Schulung. Ferner ist die Durchführung weiterer Bildungsurlaubsseminare geplant, wofür das erste Seminar wichtige Erfahrungen geliefert hat.

Sabine Bartholomeyczik

## **Was kann sozialmedizinische Forschung zum Gesundheitszustand von Frauen sagen?**

### **Stichworte zur Situation von Frauen in unserer Gesellschaft**

Weibliche Berufsarbeit wird vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Arbeitsteilung nach wie vor als Ergänzung zu der des Mannes aufgefaßt. Daraus ergeben sich besondere Benachteiligungen: Frauen konzentrieren sich auf wenige Branchen, Ausbildungsberufe: Über 74% aller weiblichen Erwerbstätigen sind in 12 Berufsgruppen beschäftigt, jede 4. Arbeitnehmerin ist Bürokräftin (Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung 1980), 41% der weiblichen Auszubildenden finden sich in 5 Ausbildungsberufen: Verkäuferin, Friseurin, Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Bürokauffrau, Industriekauffrau (Pust et al. 1983). In den typischen Frauenberufen werden die angeblich angeborenen weiblichen Fähigkeiten genutzt: Sozialtugenden wie Disponibilität, Genauigkeit und Anpassungsfähigkeit ebenso wie sensomotorische Fähigkeiten, die in den typischerweise gering bewerteten Frauenberufen mit ausgesprochen repetitiv- monotonen Tätigkeitsmustern in der Industrie gebraucht werden. Aber auch in Berufen mit qualifizierter Ausbildung sehen sich Frauen in die Lage versetzt, nur ein enges Spektrum ihrer beruflichen Kenntnisse anwenden zu können. Der vorwiegend von Frauen besetzte Bürobereich wird einerseits durch Rationalisierungsmaßnahmen stärker arbeitsteiligen und extrem taylorisierten Tätigkeiten zugänglich gemacht. Andererseits drängen im Zusammenhang mit neuen Qualifikationsanforderungen auch mehr Männer in den automatisierten Bürobereich (Karl et al. 1982).