Wolfgang Hien / Wolfgang Alles

Gesundheitsschutz muss erkämpft werden!

Torblockade bei Alstom Mannheim, 16. April 2014.

Ein Blick zurück auf die Auseinandersetzungen bei Alstom Power in Mannheim – und ein Blick nach vorne

Gefördert durch IG Metall Mannheim

STIFTUNG MENSCHENWÜRDE UND ARBEITSWELT

Gesundheitsschutz muss erkämpft werden!
Ein Blick zurück auf die Auseinandersetzungen bei Alstom Power in Mannheim – und ein Blick nach vorne

Wolfgang Hien / Wolfgang Alles

Die Autoren:
Wolfgang Hien, gelernter Chemielaborant, Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler, Bremen.
Wolfgang Alles, aktiver IG Metaller und ehemaliger Betriebsrat von Alstom Power.

Bremen / Mannheim 2021, 1. Auflage Juni 2021.

Die Textinhalte dieser Broschüre unterliegen: **CC BY-NC-SA 4.0**

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Thomas Hahl, 1. Bevollmächtiger IG Metall Mannheim,
Hans-Böckler-Str. 1, 68161 Mannheim, Kontakt: Mannheim@igmetall.de

Bildnachweis
Seite 1, 4, 25, 27 u. 40: helmut-roos@web.de.
Seite 15: Wolfgang Alles.
Seite 16, 18, u. 37: Privatarchiv Wolfgang Alles.
Seite 35: BR Alstom.

Inhalt

Einleitung 4

- Die Bedeutung der Gesundheit 5
- Arbeit und Gesundheit / Krankheit 9
- Alstom Power Mannheim
  - Kampf um die Arbeits- und Ausbildungsplätze 12
  - Gelebter Gesundheitsschutz 17
  - Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung 23
  - Einbeziehung der Beschäftigten 28
- Gesundheit angesichts von Corona 34
  - „Das Ding ist uns entglitten“ 36
  - Wo ist die Kontrolle? 39

Einleitung

Alstom Power war nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes bundesweit einer der ersten Betriebe, in dem die betriebliche Interessenvertretung für eine konsequente Umsetzung dieses Gesetzes gekämpft hat.

Im Kern ging es um die Analyse und Bewertung der gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz – die ganzheitliche Gefährdungsanalyse/-beurteilung – und die Etablierung wirksamer Gesundheitsschutzmaßnahmen im Betrieb. Diese musste gegen die ABB-Geschäftsleitung mit Hilfe einer Einigungsstelle durchgesetzt werden. Dies war der bundesweite Durchbruch im Streit um Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb.

Spätestens nach der Fabrikschließung 2017 durch General Electric (GE) drohen die wichtigen Erfahrungen von Betriebsrat und Belegschaft in Vergessenheit zu geraten. Mit dieser Broschüre soll ein Beitrag geleistet werden, diesen Erfahrungsschatz lebendig zu halten und ihn in den Kontext der gegenwärtigen Auseinandersetzungen um Gesundheitsschutz im Arbeitsleben zu stellen.

Alstom-Demo in Mannheim, 30. Mai 2011.

Die Bedeutung der Gesundheit[1]

Nichts fällt vom Himmel, und wir leben nicht mehr in biblischen Zeiten, wo sich gelegentlich der Himmel erbarmte, Brot oder gar Geld herabregnen zu lassen. Auch Wunder geschehen nicht so ohne weiteres, d. h. wir sind als Menschen gehalten, uns selbst um unserer Leben zu kümmern. Das Menschenrecht auf körperliche und seelische Unversehrtheit muss immer wieder erkämpft werden. Gesundheit ist elementare Grundvoraussetzung eines guten Lebens. Gesundheit ist zwar nicht alles, doch ohne einen gesunden Körper und einen gesunden Geist ist alles nichts.

Für „Geist" kann auch „Seele" oder „Psyche" stehen, für „Körper" kann auch „Leib" stehen – und ohnehin sind „Leib und Seele" untrennbar ineinander verwoben. Das Wort für Geist oder Seele im Griechischen ist „psyche", das Wort für Körper oder Leib ist „soma". Daher kommt auch der Begriff der Psychosomatik, woraus sich auch die Bezeichnung „psychosomatische Medizin" ableitet.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definierte 1947 Gesundheit wie folgt: „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen."

Gesundheit ermöglicht eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. So kann auch ein Mensch mit einer Behinderung in diesem Sinne „gesund" sein, wenn er mit organisatorischen, technischen und medizinischen Hilfen ausgestattet ist, die eine Teilhabe am Leben und am Arbeiten sicherstellt.

Seit Menschengedenken ist klar, dass ein zumeist erzwungener körperlicher Verschleiß und seelische Drangsalierung das menschliche Sein, die menschliche Existenz, zerstören. Darum war es zu allen Zeiten wichtig, dass die arbeitenden Klassen sich gegen unzumutbare Zustände wehren und für menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen. Und es zeigt sich immer wieder: Die Gesundheit der Vielen muss den Herrschenden abgerungen werden.

---

[1] Die ersten beiden Kapitel zu Gesundheit sowie Arbeit und Gesundheit orientieren sich am bestehenden arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Wissensbestand. Vgl. Gine Elsner (Hg.), *Leitfaden Arbeitsmedizin*, VSA, Hamburg 1998; Rainer Müller, *Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und arbeitsbedingte Erkrankungen*, Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven 2002; Joseph Kuhn / Eberhard Göbel / Rolf Busch (Hg.), *Leben, um zu arbeiten?*, Mabuse, Frankfurt am Main 2005; Wolfgang Hien, *Kranke Arbeitswelt*, VSA, Hamburg 2016; zum historischen Hintergrund: Wolfgang Hien, *Die Arbeit des Körpers*, Mandelbaum, Wien 2018.

Ottawa Charta –

Proklamation der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur Gesundheitsförderung, Erklärung im Rahmen der Vereinten Nationen, Ottawa 1986 (Auszüge)

„Um ein umfassendes körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden zu erlangen, ist es notwendig, dass sowohl einzelne als auch Gruppen ihre Bedürfnisse befriedigen, ihre Wünsche und Hoffnungen wahrnehmen und verwirklichen sowie ihre [materielle, soziale und geistige, W. H.] Umwelt meistern bzw. verändern können. In diesem Sinne ist die Gesundheit als ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Lebens zu verstehen und nicht als vorrangiges Lebensziel. […] Unsere Gesellschaften sind durch Komplexität und enge Verknüpfung geprägt; Gesundheit kann nicht von anderen Zielen getrennt werden. Die enge Bindung zwischen Mensch und Umwelt bildet die Grundlage für einen sozial-ökologischen Weg zur Gesundheit. Oberstes Leitprinzip für die Welt, die Länder, Regionen und Gemeinschaften ist das Bedürfnis, die gegenseitige Unterstützung zu fördern – sich um den anderen, um unsere Gemeinschaften und unsere natürliche Umwelt zu sorgen. […] Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. […] Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die all ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen.“

Die Gründung der modernen Industriegewerkschaften Ende des 19. Jahrhunderts war eng mit dem Kampf gegen unmenschliche und gesundheitszerstörende Arbeitsbedingungen verbunden. Diese Aufgabe stellt sich auch heute. Wir dürfen uns nicht von den Worthülsen aus manchen Managementbereichen und aus der Werbepsychologie täuschen lassen. Konzerne und ihre Aktionäre wie auch die meisten Mittelständler sind vor allem am Profit interessiert. Wenn sie von der Gesundheit ihrer „lieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" reden, dann meinen sie zumeist deren Leistungsfähigkeit. Doch unser Interesse – das Interesse der arbeitenden Menschen – ist Gesundheit im Sinne eines umfassenden Wohlbefindens, so wie die Weltgesundheitsorganisation nach der Befreiung vom Hitler-Faschismus Gesundheit definiert hat. Es geht also um Gesundheit im ganzheitlichen Sinne und nicht um Leistungsfähigkeit. Wir möchten auch in unserer zweiten Lebenshälfte noch das Leben genießen und für unsere Familien und Freunde aktiv da sein können.

Ungünstige Arbeits- und Lebensverhältnisse tragen zu unnötigem Leid bei. Die Aufgabe von Prävention ist die, ursächliche Faktoren dieser vermeidbaren Gesundheitsschäden herauszufinden und entsprechende Maßnahmen zu deren Verhütung zu treffen. Die Arbeitswelt trägt – dies zeigen epidemiologische Daten recht eindeutig – zu mindestens einem Drittel am Krankheitsaufkommen in unserer Gesellschaft bei.

Am schlimmsten unter den arbeitsbedingten Erkrankungen sind diejenigen, denen ganz bestimmte Faktoren in der beruflichen Tätigkeit ursächlich zuzuschreiben sind, z. B. die Asbestfaserstäube. Das Attribut „schlimm" ist in diesem Zusammenhang auf mehreren Ebenen zu verstehen: Es sind furchtbare und zum vorzeitigen und elenden Sterben führende Krankheiten. Es sind, wenn die Schutzbestimmungen frühzeitig umgesetzt worden wären, eindeutig vermeidbare Krankheiten, und es ist politisch absolut skandalös, dass der bürgerliche Staat seit jeher nur verhalten und zeitverzögert überhaupt etwas gegen die Betriebe unternimmt, die die Arbeitenden derartigen Gefahren aussetzen. Ebenso skandalös ist es, Berufserkrankten derart viele Hürden in den Weg auf dem Weg zur Anerkennung zu legen, wie dies das deutsche Sozialrecht ermöglicht. So haben Bandscheiben- oder Kniegeschädigte trotz jahrzehntelanger Arbeitsbelastung kaum eine Chance auf Anerkennung.

Arbeitsbedingte Krankheiten verhüten!

Gesundheit und Krankheit ist nie absolut zu verstehen, d. h. es gibt viele Zwischenstadien, auf denen sich das Leben des Menschen bewegt. Dabei spielen viele Faktoren eine Rolle: Familie und soziales Umfeld, Ernährung und Lebensstil, Umweltbedingungen und Arbeitsbedingungen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen sind solche Erkrankungen, bei denen – gestützt durch große sogenannte epidemiologische Studien – statistisch sicher eine wesentliche Ursache in den Arbeitsbedingungen nachgewiesen werden kann. Die folgende Übersicht gibt den aus Studien bekannten prozentualen Anteil an.

Krebserzeugende Stoffe, u. a. Asbest, Chrom, Nickel, Schweiß- und Brenn-Rauche; Benzol und viele organische Substanzen	⇨	**Lungen- und Bronchialkrebs (ca. 20 %); Krebserkrankungen des blutbildenden Systems u. a. (ca. 5-10 %)**
Hohe physische Belastungen durch schweres Heben, Tragen, Schieben, Ziehen, Drehen und weitere manuelle Handhabung	⇨	**Schäden der Wirbelsäule, Gelenkschäden, Schäden an Sehnenscheiden, Handnerven u. a. (ca. 30 %)**
Hohe psychische Belastungen durch hohen Zeitdruck, schlechte soziale Bedingungen am Arbeitsplatz, Mobbing usw.	⇨	**Herz-Kreislauf-Erkrankungen (ca. 30 %), psychische Erkrankungen, insbesondere Depression (ca. 30 %)**

Arbeit und Gesundheit / Krankheit

Seit der Hochindustrialisierung ist die Auseinandersetzung um „Arbeit und Gesundheit“ ein politisch hochwichtiges Thema der Arbeiterbewegung. Arbeiter- und Arbeiterinnenschutz standen in den ersten Jahrzehnten der modernen Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegung noch ganz im Vordergrund. Doch gab es dann immer wieder Bestrebungen in gewerkschaftlichen Führungsetagen, zwischen den gegensätzlichen Interessen zu vermitteln und nur noch auf staatliche Regulierung und Rechtsetzung zu setzen, nicht aber auf die Mobilisierung der Arbeitenden selbst.

Es ist eines der zentralen Probleme der „Sozialpartnerschaft“, dass die Notwendigkeit des fortwährenden Kampfs für Gesundheit aus dem Blick gerät, dass Gesundheit immer wieder erkämpft werden muss.

Ein kurzer historischer Rückblick

Die preußische Gewerbeordnung von 1869 enthielt einen an Unternehmer und Staat gerichteten Paragraphen (§ 120a), nach dem „die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie die Natur des Betriebes es gestattet“. Dieser gesetzliche Rahmen galt bis 1996.

Danach wurde im selben Jahr mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) das europäische Recht übernommen, das Ökonomie und Gesundheit als „gleichrangige Ziele“ benennt. Im realen Wirtschaftsleben jedoch – was in der Ausformulierung der rechtskonkretisierenden technischen Regeln auch tatsächlich zu Tage tritt – werden Gesundheitsinteressen immer wieder kurzfristigen Profitinteressen untergeordnet.

Dennoch bietet das ArbSchG gute Ansatzpunkte, um für Gesundheitsschutz im Betrieb zu kämpfen. Es stärkt in bedeutendem Maße die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung, insbesondere beim Herzstück des ArbSchG: der Gefährdungsbeurteilung (GFB).

Bei ihr geht es darum, die gesundheitlichen Gefährdungsfaktoren zu erkennen, die sich aus der Arbeitsaufgabe und aus dem technischen, organisatorischen und sozialen Arbeitsumfeld ergeben, sie genau zu analysieren, Maßnahmen zu deren Vermeidung, mindestens aber zu deren Minimierung zu finden und betrieblich durchzusetzen, die Gefährdungen und die Maßnahmen zu dokumentieren und schließlich auch

deren Wirksamkeit zu kontrollieren. Und bei alledem sind die Beschäftigten aktiv einzubeziehen, denn sie sind die Experten bzw. die Expertinnen ihrer eigenen Arbeitssituation.

Dieses neue Verständnis des betrieblichen Gesundheitsschutzes setzte einen stärkeren Akzent auf die Beteiligungsorientierung. Zuvor ging es darum, Höhe, Breite, Tiefe, Schall und Rauch zu messen, aber eben nur das, was messbar war, als Teil der Realität zu akzeptieren. Ganz nebenbei: Schon das war oft ein Messen am Problem vorbei.

Nun spricht das ArbSchG nicht nur davon, dass Gefährdungen der physischen und der psychischen Gesundheit möglichst vermieden werden sollen, sondern auch davon, „Maßnahmen […] mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen".

Die ganzheitlichen Gesichtspunkte sind also klar thematisiert. Und die können nicht mit einfachen Messgeräten gemessen werden, sondern nur unter Einbeziehung der Erfahrungen und Einschätzungen der Arbeitenden selbst.

Um psychosoziale Gefährdungsfaktoren aufspüren und konkret benennen zu können, müssen die Arbeitenden selbst gefragt werden. Ihr Wissen ist wichtig, um Technik, Organisation und soziale Beziehungen als Gesamtsystem zu sehen und zu bewerten. Es gilt, mögliche Gesundheitsschäden durch eine konsequente Gefährdungsbeurteilung auszuschließen und, wenn gewisse Faktoren unerkannt blieben, möglichen Gesundheitsschäden so früh als möglich auf die Spur zu kommen. Zugleich aber müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass auch Menschen nach längeren Erkrankungen wieder einen Platz im Arbeitsleben finden und, wenn es arbeitsbedingte Anteile bei diesen Erkrankungen gibt, diese wieder in neue Gefährdungsbeurteilungen einfließen.

Grundsätze der Prävention im Betrieb

Prävention kommt aus dem Lateinischen (prävenire = zuvorkommen) und bedeutet: Vorsorge, Vorbeugung, Verhütung. Entscheidend ist das Zusammenspiel zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention.

Primärprävention heißt, die gesundheitsschädlichen Faktoren möglichst auszuschalten oder auf ein möglichst geringes Maß zu reduzieren. Die Faktoren müssen möglichst genau benannt und beschrieben werden. Es müssen Lösungsvorschläge gesammelt, priorisiert und in entsprechende Handlungspläne gegossen werden.

Sekundärprävention heißt, erste Symptome einer gesundheitlich gravierenden Belastung möglich früh zu erkennen. Der Gesetzgeber sieht hierfür die arbeitsmedizinische Vorsorge in der Verantwortung. Hier können aber auch Betriebsräte, Sicherheitsbeauftragte oder Schwerbehinderten-Vertreter/innen wichtige Dienste leisten.

Tertiärprävention setzt ein, wenn schon Erkrankungen eingetreten sind. Sie soll dem / der Betroffenen helfen, einer Chronifizierung entgegenzuwirken, z. B. durch Rehabilitation, und ihm / ihr wieder eine volle Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Ein wichtiger Teil der Tertiärprävention ist das betriebliche Eingliederungsmanagement.

Kampf um die Arbeits- und Ausbildungsplätze

Fast einhundert Jahre lang war BBC in Mannheim ein Synonym für einen bedeutenden Großbetrieb mit zeitweise über 10.000 Beschäftigten. Gegründet vom Schweizer Konzern Brown Boveri und Cie., wurde hier vor allem alles das entwickelt und hergestellt, was mit Stromerzeugung und -übertragung zu tun hat: Kraftwerke, Turbinen, Generatoren und Transformatoren.

Schon in den 1980er Jahren startete die Konzernleitung einen Arbeitsplatzabbau, der in den folgenden Jahrzehnten bis zum völligen Aus fortgesetzt werden sollte. 1988 fusionierte BBC mit dem schwedischen Konzern ASEA zu Asea Brown Boveri (ABB). Ende der 1990er Jahre hatte ABB im Werk Mannheim-Käfertal noch eine Belegschaftsstärke von etwa 3.000 Kollegen und Kolleginnen, zwei Drittel davon Angestellte, ein Drittel davon Arbeitende in der Produktion.

Schon all die Jahre zuvor hatten die Beschäftigten mit permanenten „Restrukturierungen", d. h. mit Arbeitsplatzabbau, Verlagerungen, Rationalisierungen, Arbeitsintensivierung und immer wieder mit der Angst um den Verlust der Arbeits- und Ausbildungsplätze zu kämpfen. Die Produktionsarbeiter/-innen waren extremen Gesundheitsgefahren ausgesetzt – Asbest zum Beispiel. Im Käfertaler Kraftwerksbau sind eine unbekannte Zahl Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren asbestbedingt erkrankt und viele Hundert schon einen qualvollen Asbest-Krebs-Tod gestorben. Schon zu BBC-Zeiten begannen sich engagierte Betriebsräte um die tödliche Asbestgefahr zu kümmern und dann in den 1990er Jahren, mittlerweile bei ABB, die Kolleginnen und Kollegen systematisch aufzuklären und Berufskrankheiten-Anträge zu stellen.

Die Belegschaft insgesamt geriet dann, nach der Übernahme durch ABB, tatsächlich in eine Situation, die zunehmend von Existenzängsten gekennzeichnet war.

Das ABB-Management unter dem berüchtigten CEO Percy Barnevik hatte das System der „Diktatur der Zahlen" nach dem Vorbild des US-Konzerns General Electric

---

[2] Die Ausführungen zu Alstom Power und die drei darauffolgenden Kapitel basieren auf Unterlagen und Texten, die in der ursprünglich 2006 von der Mannheimer IGM-Projektgruppe GFA erstellten CD mit Dokumenten aus den Gesundheitskämpfen bei Alstom Power Mannheim enthalten sind. Sie ist mittlerweile in der dritten, erweiterten und aktualisierten Auflage von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht worden: *Aus der Praxis – Für die Praxis*, Handlungshilfe für Betriebsräte, Erfolgreiche Beispiele bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes.
Vgl. auch: Wolfgang Alles / Udo Belz: „Widerstand gegen Arbeitsplatzabbau und Engagement für gute Arbeit"; in: Richard Detjen / Klaus Pickshaus / Hans-Jürgen Urban (Hg.), *Arbeitspolitik kontrovers*, VSA, Hamburg 2005, S. 147-157.

und dessen „Ikone“ Jack Welch eingeführt: Innerhalb weniger Jahre hatten Barnevik und Co. mit ihren Methoden nicht nur das zuvor weltweit führende Kraftwerksgeschäft an die Wand gefahren und den gesamten Konzern an den Rand des Konkurses gebracht, sondern sich dabei auch noch hemmungslos selbst bereichert.

Nur durch den Verkauf der globalen Powersparte an Alstom 1999/2000 konnte sich ABB retten und stürzte in der Folge den französischen Konzern seinerseits in eine Existenzkrise.

Schon bald nach der Übernahme durch Alstom setzten sich die Angriffe gegen die Beschäftigten und ihren Betriebsrat in Mannheim-Käfertal fort.

Im Jahr 2003 kam es im dortigen Werk unter dem Motto *Résistance – Widerstand* zu heftigen Abwehrkämpfen gegen einen erneuten Stellenabbau. Ein Höhepunkt der zahlreichen damaligen Protestaktionen war sicherlich die europaweite Demo im Juni desselben Jahres vor der Alstom-Zentrale in Paris mit mehr als 5.000 Kolleginnen und Kollegen. Ein anderer war die Besetzung des Vorstandshochhauses vor allem durch Arbeiterinnen und Arbeiter der Produktion.

Im Widerspruch zu gültigen Vereinbarungen schleuste die Konzernleitung Aufträge an Mannheim vorbei. Damit sollte das Werk ausgehungert und die Beschäftigten demoralisiert werden. Doch die gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaft ging in den Widerstand.

Die seit Mitte der 1990er Jahre beiden großen Themen – der Kampf um Arbeit und Ausbildung sowie der Kampf um Gesundheitsschutz waren eng miteinander verzahnt.

Im Betrieb herrschte eine geradezu bedrohlich angespannte Atmosphäre. Die Situation war – wie es ehemalige Betriebsräte einmal formulierten – Resultat des „Zwillingspaar[s] von gedankenlos an Quartalsergebnissen orientierter Atemlosigkeit und organisiertem Chaos“.

Im Jahr 2005 verschärften sich die Auseinandersetzungen erneut. Das Management verkündete trotz geltender Standortsicherungsvereinbarungen einen weiteren Abbau, war aber nicht bereit, der Belegschaft Rede und Antwort zu stehen. Der Widerstand wuchs, und die Solidarität aus den regionalen Betrieben und auch aus den europäischen Zweigbetrieben des Konzerns war überwältigend. Doch die Kapitalseite reagierte mit einer Strategie und Taktik von Einschüchterung und grenzenloser Zermürbung.

„Alstom Power Mannheim: Wirbeln gegen Arbeitsplatzabbau“

(Auszug aus einem Artikel von Fritz Becker, *SoZ*, 20 Jg., Nr. 9 von September 2005)

„Nachdem die Pläne der Pariser Konzernleitung Ende März 2005 bekannt geworden waren, forderte der Betriebsrat das örtliche Management in einer Betriebsversammlung umgehend auf, Stellung zu beziehen. Als keine Antworten kamen, wurde die Versammlung unterbrochen, dann vom 25. bis zum 29.April fortgesetzt. Eine Woche lang haben Beschäftigte in Dutzenden von Redebeiträgen und Aktionen alle „Argumente“ der Konzernleitung widerlegt. In einer enthusiastischen Atmosphäre hat die Belegschaft eine bisher nicht erreichte Geschlossenheit und Kampfbereitschaft gezeigt. Fünf Tage lang hat sie ansatzweise das Geschehen im Betrieb kontrolliert. Am Ende jedes Tages demonstrierten jeweils etwa 1500 Kolleginnen und Kollegen lautstark für den Erhalt aller Arbeitsplätze vom Werk aus in die Stadt. Höhepunkt war sicherlich die fünfte Demonstration, an der sich insgesamt 3000 Menschen beteiligten: Alstom-Kollegen und ihre Familienangehörigen einschließlich einer großen Zahl von Kindern. Am darauf folgenden Sonntag demonstrierten zum sechsten Mal in sieben Tagen große Teile der Belegschaft. Etwa 2000 Alstom-Beschäftigte und ihre Familien prägten dann die Mannheimer 1. Mai-Demonstration und Kundgebung. Am Montag, dem ersten Tag der Betriebsversammlung, gab es Solidaritätsaktionen der anderen deutschen Alstom-Power-Belegschaften. Am Dienstag und Mittwoch folgten Arbeitsunterbrechungen der Alstom-Beschäftigten in Spanien und in Italien. Der Widerstand hatte damit eine weit über die Grenzen Mannheims hinaus reichende Dynamik gewonnen. Der Konzernleitung musste spätestens jetzt klar geworden sein, dass das Mannheimer Motto „Résistance - unsere Chance!“ ernst zu nehmen ist. […] Wenige Tage später versuchte die Konzernleitung mit einer einstweiligen Verfügung die vom Betriebsrat geplante Fortsetzung der Betriebsversammlung gerichtlich zu untersagen. Da der Betriebsrat vorsorglich eine ‚Schutzschrift‘ beim Arbeitsgericht eingereicht hatte, musste das Gericht die Parteien anhören. In einem Vergleich einigten sich beide Seiten darauf, dass die für den 30. Mai angekündigte Betriebsversammlung als ‚weitere‘ Versammlung gemäß Betriebsverfassungsgesetz zu werten sei. Im Anschluss an diese Betriebsversammlung fand im Rahmen des Aktionstags der deutschen Alstom-Standorte am 30. Mai eine erneute Demonstration zum Mannheimer Marktplatz statt. Unter den rund 2000 Teilnehmenden waren viele Beschäftigte aus anderen Alstom-Werken. Zahlreiche Delegationen aus Betrieben der Rhein-Neckar-Region zeigten ihre Solidarität. […] Betriebsrat und Belegschaft haben ausreichend Argumente für ihre Gegenwehr. Die Verteidigung aller Arbeitsplätze und aller Fähigkeiten des Mannheimer Betriebs hat eine gesellschafts-, arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Bedeutung weit über die Rhein-Neckar-Region hinaus. Es geht nicht nur um die Frage des Widerstands gegen Arbeitsplatzvernichtung, sondern auch um die Frage der Kontrolle wirtschaftlicher Macht, und es geht um Grundsatzentscheidungen über die Energieerzeugung der Zukunft.“

Viele Beschäftigte, die seit Jahrzehnten hoch qualifiziert und hoch motiviert ihre Arbeit geleistet hatten, wollten nur noch „raus“ und akzeptierten in der Folge die mehr oder weniger guten Abfindungen.

Zum ständig ansteigenden Stress am Arbeitsplatz kamen immer neue Hiobsbotschaften über den viel zu frühen Tod von Kolleginnen und Kollegen durch arbeitsbedingte Erkrankungen hinzu. Es gab viele weitere Widerstandsaktionen – unter anderem eine mehrtägige spontane Torblockade im Frühjahr 2014.

Doch im November 2015 wurde die Power-Sparte von Alstom und damit auch das Mannheimer Werk an den Konkurrenten General Electric (GE) verkauft, und GE begann danach, die Belegschaft weiter abzubauen.[3] 2017 wurde die Produktion platt gemacht, seitdem erfolgt ein andauernder Abbau im restlichen Betrieb.

GE-Kollegen protestieren gegen Werkschließung in Mannheim, 6. September 2016.

[3] Vgl. hierzu Heinrich Neuhaus, „Dedicated to Excellence“, *Lunapark21*, Heft 30 von Juli 2015 sowie „GE - unser Kampf - wie weiter?“, www.mannheim.igm.de/news/meldung.html?id=84559.

BetriebsRats-INFO

Datum: 19.10.2000

Nachrichten für die Beschäftigten bei ALSTOM Power

Unsere Gesundheit – doch kein bloßer Kostenfaktor!

Einigungsstelle bestätigt unsere Rechte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 10.Oktober 2000 hat die vom Betriebsrat beantragte Einigungsstelle einen wegweisenden Spruch gefällt.

ALSTOM Power Mannheim-Käfertal wird dadurch als erstes Unternehmen in der BRD verpflichtet, unsere Arbeitsplätze systematisch auf gesundheitliche Gefährdungen und Belastungen zu untersuchen und dabei die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) müssen dann Maßnahmen eingeleitet werden, um den Schutz unserer Gesundheit zu fördern und (auch psychische) Belastungen abzubauen.

In der über 100-jährigen Geschichte der Arbeitsschutzgesetzgebung haben wir zum ersten Mal eine wirkliche Chance, bei arbeitsbedingten Erkrankungen konkrete Forderungen an das Unternehmen beziehungsweise die Berufsgenossenschaft zu stellen. Dazu dient die Dokumentation der Arbeitsplatzbedingungen durch die Gefährdungsanalyse.

Beauftragte des Unternehmens müssen Euch gemäß Arbeitsschutzgesetz und Bildschirmarbeitsverordnung informieren und schulen. Danach werdet Ihr Fragebogen zu den Gefährdungen und Belastungen an Euren Arbeitsplätzen erhalten. Über den genauen Ablauf werden wir Euch rechtzeitig informieren.

Seit 4 Jahren hat der Betriebsrat von der Geschäftsleitung gefordert, das seit 1996 geltende Arbeitschutzgesetz zum vorbeugenden Gesundheitsschutz aller Beschäftigten und die ebenfalls gültige Bildschirmarbeitsverordnung unter Mitwirkung des Betriebsrates umzusetzen.

Die Unternehmensleitung war hierzu jedoch zu keiner Zeit bereit.

Erst mit dem Spruch der Einigungsstelle vom 10.Oktober 2000 haben wir diese Blockade durchbrechen können. Jetzt gilt es zu handeln. Für unsere Gesundheit!

Betriebsrat ALSTOM Power Mannheim-Käfertal

BetriebsRats-INFO, *Alstom Mannheim-Käfertal, 19. Oktober 2000..*

Gelebter Gesundheitsschutz

Trotz des traurigen Endes lohnt es sich, die Auseinandersetzungen um den Gesundheitsschutz bei ABB und Alstom Power näher zu betrachten. Denn das skrupellose Verhalten des Managements gegenüber den Lebensinteressen der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie der Angestellten zeigte sich auch im unzureichenden Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Schon in den 1990er Jahren waren Hunderte von Arbeiterinnen und Arbeiter durch das Einatmen von Asbestfasern schwer erkrankt oder gar in der Folge dadurch gestorben. Auch nach dem Asbestverbot war dies immer noch eine enorme Bedrohung.

Zudem gab es Expositionen gegenüber hoch schädigenden Gasen, Dämpfen und Stäuben, wie dem krebserzeugenden Chrom oder Nickel. Dämpfe und Nebel aus Kühlschmierstoffen waberten durch die Hallen.

Der zunehmende Stress in allen Arbeitsbereichen trieb Kolleginnen und Kollegen in Burnout und Depression. Unrealistische Terminvorgaben, Zeitdruck und permanente Umstrukturierungen belasteten Monteure wie Ingenieure gleichermaßen.

Der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz – dessen rechtliche Grundlage hauptsächlich aus Unfallverhütungsvorschriften bestand – erwies sich angesichts dieser Problemlage als völlig unzureichend.

Der Betriebsrat begann daher mit der Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes 1996, einen neuen Weg einzuschlagen. Er forderte von der damaligen ABB-Geschäftsleitung die Durchführung einer wirksamen Gefährdungsanalyse, die sowohl physische als auch psychische Belastungen erfasst. Betriebsrat und Vertrauensleutekörper ließen sich nicht mit Halbheiten abspeisen und gingen – unseres Wissens bundesweit als erste – in eine harte Auseinandersetzung um die Umsetzung des neuen ArbSchG.

Sie forderten volles Mitbestimmungsrecht, ein Recht, das von ABB und anderen Konzernen wie Daimler und Siemens sowie dem bundesweiten Branchenverband Gesamtmetall bestritten wurde.

Im Oktober 1997 musste vom Betriebsrat nach erfolglosen Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung die Einigungsstelle angerufen werden. Nach einer drei-

jährigen Auseinandersetzung in verschieden Arbeitsgerichtsinstanzen und in zahlreichen Einigungsstellenterminen erfolgte endlich am 10. Oktober 2000 der abschließende Einigungsstellenspruch auf Basis des Entwurfs des BR, welcher das volle Mitbestimmungsrecht bekräftigte.

Dieser hart erkämpfte Erfolg hatte bundesweite Ausstrahlungskraft. Das mittlerweile als Alstom Power firmierende Unternehmen in Mannheim-Käfertal war als erstes Metall-Unternehmen in der Bundesrepublik dazu verpflichtet worden, alle Arbeitsplätze systematisch auf gesundheitliche Gefährdungen und Belastungen zu untersuchen und daran die Belegschaft aktiv zu beteiligen. Dies war ein entscheidender Schritt von der alten Auffassung, Gesundheitsschutz sei eine Sache für Experten, die nur richtig messen müssten, hin zur neuen Auffassung, dass Gesundheitsschutz aktiv im Betrieb gelebt werden muss.

Beim Start der Gefährdungsanalyse (GFA) Anfang 2001 – später bürgerte sich im Arbeitsschutzrecht der Begriff Gefährdungsbeurteilung (GFB) ein – hatten sich die Betriebsräte drei Ziele gesetzt:

1. Vorrangig war, möglichst alle aktuellen chemischen, physikalischen, physischen und psychosozialen Gesundheitsgefährdungen im Betrieb zu erfassen, um sie beseitigen oder wenigstens verringern zu können.
2. Die Erstellung einer Dokumentation aller festgestellten Belastungen – nicht zuletzt um bei Berufserkrankungen im Streitfall Ansprüche gegenüber der Berufsgenossenschaft besser durchsetzen zu können.
3. Von großer Bedeutung war zudem, alle Kolleginnen und Kollegen für den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Denn wenn erst einmal ernsthafte Erkrankungen auftreten, ist es zu spät.

Beim Gesundheitsschutz scheint das letzte Wort noch nicht gesprochen

Alstom-Betriebsrat will rasch mit Gefährdungsanalyse beginnen / Metall-Arbeitgeber behalten sich rechtliche Schritte vor

Von unserem Redaktionsmitglied
Nicole Wehner

Mannheim. Lärm, Hautkrankheiten und Allergien zählen zu den häufigsten Berufskrankheiten. Hinzu kommen psychische Probleme, Rückenbeschwerden und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. In vielen Fällen ist es jedoch schwierig nachzuweisen, dass die gesundheitliche Beeinträchtigung tatsächlich durch Missstände am Arbeitsplatz verursacht wurden. Eine „Dokumentation" solcher Gefährdungen, denen jeder einzelne Arbeitnehmer ausgesetzt ist, soll die Beweisführung künftig erleichtern.

Grundlage ist das Arbeitsschutzgesetz, das seit 1996 in Deutschland gilt. Mit dieser Richtlinie sollen Gefahrenquellen am Arbeitsplatz schon im Vorfeld erkannt und beseitigt werden. Wie bereits berichtet, hat der Betriebsrat der Alstom Power AG über die Einigungsstelle am Arbeitsgericht Mannheim erreicht, dass die Arbeitnehmervertretung bei der Umsetzung der Verordnung mitbestimmen darf. Nun soll eine paritätisch besetzte Kommission erkunden, bei welchen Arbeiten die Beschäftigten Gefahren ausgesetzt sind und wie man Gesundheitsschäden vorbeugt. Auch langfristig können die Mitarbeiter nach Vorstellung des Betriebsrats von dieser Dokumentation profitieren: Nach Abschluss der Analyse erhalte jeder Beschäftigte sein persönliches Gefährdungsprofil. Die Aufstellung erleichtere es im Ernstfall, eine Berufskrankheit nachzuweisen.

Gestern informierten der Alstom-Betriebsrat und die IG Metall, Verwaltungsstelle Mannheim, die Öffentlichkeit über die Bedeutung des Spruchs. Nach Angaben von Betriebsrat Egon Mäurer können sich jetzt alle Betriebsräte deutscher Unternehmen auf diese Art „Grundsatzurteil" berufen, wenn ihnen die Geschäftsführung die Mitsprache verweigern will. Allerdings schließe der Spruch weitere Einigungs-Entscheidungen nicht aus.

Die Metall-Arbeitgeber wollen den Spruch und seine Auswirkungen zunächst prüfen. Juristische Schritte sind nicht ausgeschlossen. „Wie es weitergeht, wird man sehen", sagte Norbert Johnen vom Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg unserer Zeitung. Der Jurist ist als Geschäftsführer des Verbands für die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie im Rhein-Neckar-Dreieck zuständig. Die Anfechtung des Spruchs, der auf der Basis des Betriebsverfassungsgesetzes gefallen sei, könne durch alle Instanzen erfolgen – bis hin zum Bundesarbeitsgericht. Noch sei aber kein Beschluss über das Vorgehen der Arbeitgeber gefallen, betonte Johnen.

IG Metall und Alstom-Betriebsrat stellen sich auf den Standpunkt, dass der Spruch gültig ist, dem Beginn der Gefährdungsanalyse also nichts im Wege steht. Gewerkschaftsvertreter Ingo Marschner wies gestern darauf hin, dass eigentlich schon vor vier Jahren mit der Aktion hätte begonnen werden müssen. Damals wurde die EU-Richtlinie von 1989 nämlich in nationales Recht umgesetzt. Weil sich jedoch die Geschäftsführung der ehemaligen ABB Kraftwerke – heute Alstom Power AG – geweigert habe, den Betriebsrat mitbestimmen zu lassen, wurde 1998 die Einigungsstelle angerufen.

In der Praxis sollen nun an alle Alstom-Beschäftigten – im Büro, in der Produktion oder auf Montage – Fragebögen verteilt werden. In etwa zwei Jahren können die Ergebnisse vorliegen. Auch Bildschirmarbeit soll einbezogen werden.

Artikel Mannheimer Morgen, *21. Oktober 2000.*

Grundsätze der Gefährdungsanalyse/-beurteilung (GFA/GFB)

Einigungsstellenspruch v. 10.10.2000, § 5, Abs. 2

„Die GFA/GFB dient u. a. zur Beurteilung der Belastungsmomente physischer und psychischer Natur an allen Arbeitsplätzen sowie ihrer Kombination. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen und Beanspruchungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen. […] Die GFA/GFB wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt werden. Die GFA/GFB ist bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze und fortlaufend zu wiederholen (spätestens alle 3 Jahre).“

Es ging also darum, einen fortlaufenden Kreislaufprozess zu entwickeln, der einen vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz ermöglicht.

Wesentlich ist hierbei die Durchsetzung einer klaren betrieblichen Regelung als rechtliche Grundlage zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gewesen. Durch den Einigungsstellenspruch ist die genaue Vorgehensweise zur Durchführung der GFA/GFB festgelegt.

Wichtig ist ferner die Existenz kontinuierlich arbeitender Strukturen, der paritätisch von beiden Betriebsparteien besetzten „Gemeinsamen Kommission“ (GK) als zentralem Steuerungsgremium.

Zusätzlich initiierten die für die GFA/GFB verantwortlichen Betriebsräte eine interne „Betriebsratskommission GFA“ zur Begleitung der Arbeit der GK und eine um Vertrauensleute und BR-Nachrückerinnen und -Nachrücker „Erweiterte Kommission GFA“, die sowohl zur Wissens- und Informationsvermittlung als auch zur Nachwuchsentwicklung diente.

Der Grundgedanke einer beteiligungsorientierten betrieblichen Gesundheitsschutzpolitik, welche das Ziel der Sensibilisierung ernst nimmt, ist eine möglichst aktive Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen bei der Gefährdungsbeurteilung. Denn die Kolleginnen und Kollegen selbst sind die Fachleute vor Ort. Nur so kann man / frau den Fallstricken einer Stellvertreterpolitik entgehen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten einer aktiven Beteiligung, so z. B.

- die Befragung der Belegschaft durch Fragebögen zu Belastungen, die den berieblichen Verhältnissen angepasst sind, ergänzt durch Arbeitsplatzbegehungen und mündliches Befragen;

Auszug aus dem Fragebogen für psychische Belastungen

Firma S. 2 / 3

Frage-/Antwortbogen zum Arbeitsschutz

Psychische Belastungen

Datum: .....
Abfragegruppe/
Schlüssel-Nummer: .....

	ja	eher	eher	nein	ja	nein
1. Arbeitsanforderungen						
1.1 Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich	❐	❐	❐	❐		
1.2 Erfordert die Arbeit längere Phasen hoher Anspannung	❐	❐	❐	❐		
1.3 Ist die Arbeit störungsfrei zu bewältigen (z. B. ohne Unterbrechungen durch Telefonanrufe)	❐	❐	❐	❐		
1.4 Ist die Arbeit gefühlsmäßig belastend (z.B. durch Kundenkonflikte, Geräteausfälle)	❐	❐	❐	❐		
1.5 Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit unterfordert	❐	❐	❐	❐		
2. Organisation						
2.1 Sind die Zuständigkeiten und Rollen klar	❐	❐	❐	❐		
2.2 Fehlen Informationen, Unterlagen, Arbeitsmittel zum Erfüllen der Arbeitsaufgabe	❐	❐	❐	❐		
2.3 Sind Arbeitsaufgaben widersprüchlich gestellt bzw. überschneiden sie sich	❐	❐	❐	❐		
2.4 Sind die Arbeitsaufgaben ausreichend planbar und vorhersehbar	❐	❐	❐	❐		
2.5 Erfolgt rechtzeitige und ausreichende Einarbeitung in neue Arbeitsaufgaben	❐	❐	❐	❐		
2.6 Belasten Sie die Arbeitszeiten (z.B. Überstunden, Wochenendarbeit, Schicht)	❐	❐	❐	❐		
3. Perspektiven am Arbeitsplatz						
3.1 Erfolgt die Anerkennung von guten Arbeitsleistungen (Lob)	❐	❐	❐	❐		
3.2 Gibt es Rückmeldungen über die Qualität der Arbeit	❐	❐	❐	❐		
3.3 Sehen Sie Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	❐	❐	❐	❐		
3.4 Machen Sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz	❐	❐	❐	❐		
3.5 Fühlen Sie sich ausreichend informiert über betriebliche Angelegenheiten	❐	❐	❐	❐		
4. Handlungsspielraum.						
4.1 Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz durch Kontroll- und Überwachungseinrichtungen belastet	❐	❐	❐	❐		
4.2 Gibt es die Möglichkeit, mit Kollegen(innen) und Vorgesetzten Problemlösungen zu erarbeiten	❐	❐	❐	❐		
4.3 Lässt Ihre Tätigkeit Selbstbestimmung zu (z.B. Zeiteinteilung, Arbeitsschritte, Wahl der Arbeitsmittel)	❐	❐	❐	❐		
4.4 Fühlen Sie sich überlastet durch ein streng vorgegebenes Arbeitstempo oder Zeit/Termindruck	❐	❐	❐	❐		
5. Soziales Klima						
5.1 Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (z. B. wegen Alters, Geschlecht, Nationalität, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexuelle Belästigungen).	❐	❐	❐	❐		
5.2 Ist das Verhältnis Beschäftigte(r)/Vorgesetzte(r) gespannt	❐	❐	❐	❐		
5.3 Ist die Stimmung zwischen den Beschäftigten gereizt	❐	❐	❐	❐		
5.4 Gibt es in der Kollegenschaft gegenseitige Unterstützung	❐	❐	❐	❐		
5.5 Ist das (allgemeine) Betriebsklima gut	❐	❐	❐	❐		

Bitte kreuzen Sie an, wie Sie kontaktiert werden möchten, falls Gesprächsbedarf ermittelt wurde:
❐ über die Firmenanschrift ❐ über die Privatanschrift ❐ keine Kontaktaufnahme

Fragebogen aus der CD Aus der Praxis – Für die Praxis, *Handlungshilfe für Betriebsräte [Anm. 2, S. 12].*

- von den betrieblichen „Sozialpartnern“ gemeinsam getragene Gesundheitszirkel, in denen Belastungen und Handlungspläne besprochen und festgelegt werden;
- gewerkschaftlich orientierte betriebliche Gesundheitsgruppen, in denen die anliegenden Themen (Belastungen und arbeitsbedingte Erkrankungen) sowie Aktionen besprochen werden.

Die Alstom-Betriebsräte entschieden sich für die erste Variante. Gründe hierfür waren die besonderen betrieblichen Verhältnisse: ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, zunehmend auch bei den Angestellten, ein starker Betriebsrat und ein allgemeines Interesse in der Belegschaft für einen deutlich verbesserten Gesundheitsschutz.

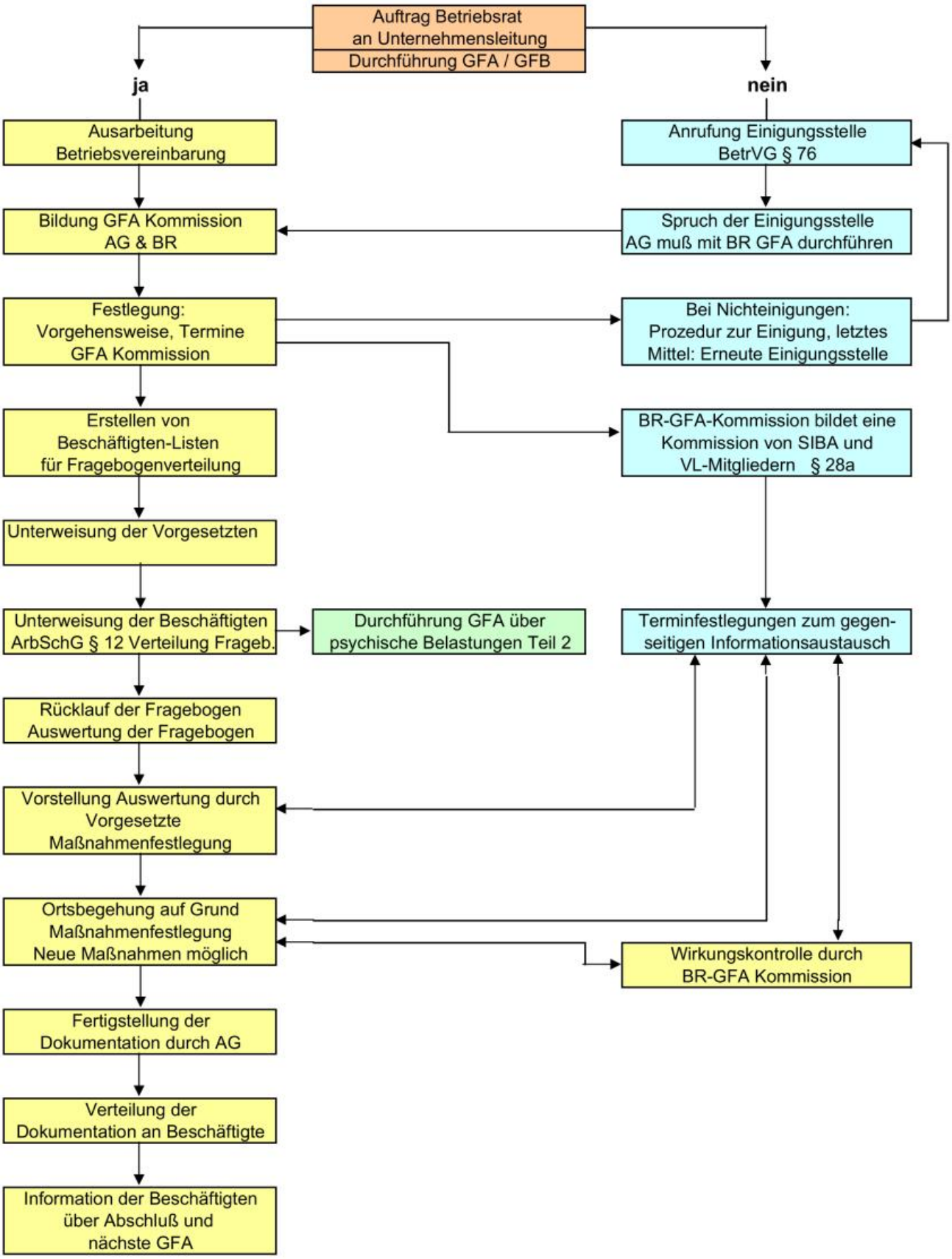
Insbesondere die psychischen Gefährdungsfaktoren wurden aufgrund der permanenten Restrukturierungen und der permanenten Arbeitsplatzbedrohung für die Belegschaft immer bedeutsamer.

Es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass zum damaligen Zeitpunkt das Arbeitsschutzgesetz noch nicht den erst 2013 zugefügten Zusatz enthielt, dass ausdrücklich auch die psychische Gesundheit zu schützen sei. Gleichwohl war aber die Kategorie der „sozialen Beziehungen“, der europäischen Rahmenrichtline folgend, schon explizit im ursprünglichen Gesetzeswortlaut benannt und damit implizit die psychosoziale Seite der Arbeitsbedingungen.

Die Kapitalverbände und allen voran Gesamtmetall versuchten aber mit aller Gewalt, das Thema der psychischen Belastungen aus dem Arbeitsschutz herauszuhalten. Ihre Argumentation lief darauf hinaus, arbeitsbedingten Burnout und arbeitsbedingte Depression, deren arbeitsbedingter Anteil schon längst durch wissenschaftliche Studien nachgewiesen war, allein dem familiären Umfeld und den persönlichen „falschen“ Eigenschaften der Betroffenen anzulasten.

Einige selbsternannte „Experten“ der Kapitalverbände schreckten noch Anfang der 2000er Jahre – und solche Versuche sind auch gegenwärtig immer wieder zu beobachten – nicht davor zurück, den durch Arbeit psychisch krank Gewordenen die Schuld zuzusprechen: Sie seien eben nicht „stressresistent“ oder „resilient“ (wiederstandsfähig) genug. Es wird auch gerne mit dem schicken englischen Begriff „employability“ (Beschäftigungsfähigkeit) operiert: Für die *employability* sei jeder Beschäftigte und jede Beschäftigte selbst zuständig. Wer nicht mehr beschäftigungsfähig sei, solle in die Erwerbsminderungsrente gehen.

Durchführung einer Gefährdungsanalyse / -beurteilung über physische und psychische Belastung



Fragebogen aus der CD Aus der Praxis – Für die Praxis, *Handlungshilfe für Betriebsräte [Anm. 2, S. 12].*

Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung

Fast alle Beschäftigten hatten sich am ersten Durchgang der Gefährdungsanalyse bzw. Gefährdungsbeurteilung von 2001 bis 2004 beteiligt. Der Rücklauf der Fragebögen zu physischen Belastungen lag bei 99 %, zu psychischen Belastungen bei 75 %.

Als hauptsächliche Gefährdungen im Produktions- und Montagebereich wurden vor allem Lärm, Schwebstoffe (z. B. Kühlschmiermittel, Stäube, Dämpfe), Kontakt mit Chemikalien, Platzmangel und Zugluft genannt.

Hauptgefährdungen im Bürobereich waren beengte Platzverhältnisse, schlechtes Raumklima, falsch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze, mangelhafte Reinigung der Büros und schlechte Lichtverhältnisse.

An praktisch allen Arbeitsplätzen hat nach Auswertung der Fragebögen eine Begehung in Anwesenheit des Betriebsrates, des Vorgesetzten und des Werksarztes stattgefunden. Soweit möglich wurden Vertrauensleute hinzugezogen.

Insgesamt wurden schon im ersten Durchgang rund 1.400 Maßnahmen zur Verbesserung der physischen Arbeitsbedingungen festgelegt. Bis Ende 2004 war ein Großteil dieser Vorschläge vollständig oder in Ansätzen umgesetzt.

Beispielhaft für die Maßnahmen im Produktionsbereich sind die Beseitigung von Zugluft, die Verringerung des Lärms, der verbesserte Schutz vor Schweb- und Gefahrstoffen und die verbesserte Reinigung der Arbeitsschutzkleidung.

Im Bürobereich wurden Röhrenbildschirme durch augenfreundliche Flachbildschirme ersetzt und die ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen gefördert. Ferner wurden Raumklima, Lichtverhältnisse und Raumreinigung verbessert.

Psychische Hauptbelastungen waren – was kaum überraschen wird – Zeit- und Termindruck, hohe Anspannung bei der Arbeit, fehlende berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Störungen bei der Arbeit, fehlende Anerkennung der Arbeitsleistungen durch Vorgesetzte und nicht zuletzt Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes.

In manchen Bereichen herrschten diesbezüglich völlig unakzeptable Zustände. Im Bereich der psychischen Belastungen diente der erste Durchgang der Gefährdungsbeurteilung vor allem der Bestandsaufnahme und dem Tabubruch. Es sollte erreicht

werden, dass die wachsende Bedeutung des Themas psychische Belastungen in der Arbeitswelt erkannt wird. Es folgten Besprechungsgruppen mit Beschäftigten und weitere streng anonymisierte Verfahren. Damit konnten psychische Belastungen genauer erfasst werden, ergänzt durch die Möglichkeit zum persönlichen, vertraulichen Gespräch.

Wichtig war, die Kolleginnen und Kollegen vor der Neugier von Vorgesetzten und Personalabteilungen zu schützen. In dem ab 2004 laufenden zweiten Durchgang der Gefährdungsbeurteilung wurde versucht, auch in diesem sensiblen Bereich konkrete Verbesserungen zu erzielen.

Die Gemeinsame Kommission entwickelte auf Initiative der BR-Mitglieder ein Verfahren bei psychischen Belastungen, das die Arbeitsbereiche nach Dringlichkeit priorisierte. Von der Gemeinsamen Kommission wurde folgende Vorgehensweise festgelegt:

1. Information des jeweiligen Vorgesetzten in der Gemeinsamen Kommission über die Ergebnisse der anonymen Abfrage der psychischen Belastungen in der ihm zugeordneten Abfragegruppe. Diese erfolgte durch die für Datenschutzkoordination verantwortliche Person, die selbst in der GK GFA kontinuierlich mitarbeitete.

2. Entsprechende Information und Diskussion der Thematik mit der mittleren Vorgesetztenebene in vertraulichem Rahmen. Dort erfolgte die Information dieser Kolleginnen und Kollegen über die Ergebnisse ebenfalls durch die für Datenschutzkoordination verantwortliche Person und die BR-Mitglieder der GK GFA, sowie anschließend die Diskussion der erkannten psychischen Fehlbelastungen und Gefährdungen.

3. Vertrauliches Gruppengespräch gemeinsam mit den Beschäftigten der jeweiligen Abfragegruppe ohne Vorgesetzte und ohne „U-Boote“. Information der Kolleginnen und Kollegen über die Ergebnisse ebenfalls durch die für Datenschutzkoordination verantwortliche Person und die BR-Mitglieder der GK GFA sowie anschließend Diskussion der erkannten psychischen Fehlbelastungen und Gefährdungen.

4. Informationsgespräch zwischen Gemeinsamer Kommission und der Vorgesetztenebene über die vorhandenen Probleme und Festlegung von Maßnahmen.

5. Wirkungskontrolle der Umsetzung dieser Maßnahmen allgemein durch die Gemeinsame Kommission und konkret durch die für Datenschutzkoordination verantwortliche Person gemeinsam mit den BR-Mitgliedern der GK GFA.

6. Schließlich auch ein erneutes vertrauliches Gespräch zur Wirkungskontrolle unter Beteiligung der Beschäftigten wie unter Punkt 3 beschrieben.

Ein konkreter Fall soll an dieser Stelle näher erläutert werden. In einem Bereich war mangelhaftes Vorgesetztenverhalten auf allen Ebenen und Konflikte zwischen den Beschäftigten festgestellt worden. Dies führte eindeutig zu einer Misstrauenskultur.

Es wurden Schulungen für die Vorgesetzten beim Umgang mit Konflikten und Schritte zur Stärkung der Teamfähigkeit der Beschäftigten festgelegt. In einigen wenigen Fällen wurden auch Vorgesetzte ihrer Position enthoben und in eine andere Tätigkeit umgesetzt. Diese Maßnahmen führten zu spürbaren Verbesserungen.

Bundesweit dürften diese in die Betriebsorganisation eingreifenden Maßnahmen – unseres Wissens nach – recht einmalig sein. Das ArbSchG beinhaltet, wenn man / frau den juristischen Gehalt dieses Gesetzes voll ausschöpfen würde, auch Eingriffe in die Führungsstruktur. Doch das geschieht in der betrieblichen Praxis viel zu selten.

Feier der IGM-Vertrauensleute bei Alstom Power Mannheim mit geladenen Gästen zu „10 Jahre GFA", 13. Oktober 2010.

Zusammenfassung der Mitarbeiterdiskussion CCC zur Situation psychische Belastung

Keine Anerkennung guter Leistungen; nur Vorhaltungen negativer Arbeitsbewertungen

Regelmäßige Besprechungen zu Erfahrungsaustausch/Infos finden nicht statt

Fehlinformationen über Zieltermine

Arbeitsunterlagen werden durch AV nicht komplett zur Verfügung gestellt; Ausdrucke von Zeichnungen durch MA z. Tl. schwierig

Termindruck durch hausgemachte Probleme (Ordermanagement, Freigabeprüfungen, Situation mit LLL usw.)

Andauernde Arbeitsunterbrechungen, kein störungsfreies Arbeiten möglich

Sorge und Ängste um Arbeitsplatz

Fremdvergabe von Arbeiten an Fa. XXX (H. YYY) trotz freier Kapazitäten

Bemessung der Arbeit nach Stückzahlen und nicht nach Qualität

Know How-Verluste durch Mitarbeiterfluktuation

Keine Weiterqualifikation trotz erstellter Schulungspläne

Verstärkte Anwesenheits- und Arbeitskontrollen

Pflege einer Misstrauenskultur

Verleumdungen und Beschimpfungen durch Vorgesetzte

Verhalten der VG in den Beurteilungsgesprächen; werden z. Tl. zu Fehleraufzeigungen missbraucht

Eigeninitiative ist nicht erwünscht

Hinweise zu sicherheitstechnischen Dingen werden von VG ignoriert

Probleme mit dem Umgangsstil von Vorgesetzten

Keine Gleichbehandlung Angestellte / gewerblich Beschäftigte

Demotivierendes Verhalten der VG; verbales Mobbing

Platz- und Sauberkeitsprobleme mit Pausenraum Halle X

Zusammenfassung aus der CD Aus der Praxis – Für die Praxis, Handlungshilfe für Betriebsräte [Anm. 2, S. 12].

Wie erfolgreich der GFA-/GFB-Prozess bei Alstom umgesetzt werden konnte, belegen folgende Fakten:

- Die Beseitigung / Minimierung aktueller Gefährdungen durch die Umsetzung von über 5.000 Einzelmaßnahmen im Bereich der physischen sowie die Umsetzung von rund 900 Einzelmaßnahmen im Bereich der psychischen Gefährdungen (jeweils bis Mitte 2014).
- Die effektive Wirkungskontrolle der Umsetzung von Maßnahmen.
- Die Sensibilisierung der Kolleginnen und Kollegen durch aktive Einbeziehung in die GFA/GFB.
- Die Erstellung einer fortlaufenden persönlichen Dokumentation aller im Arbeitsleben erfahrenen physischen und psychischen Gefährdungen, was die wirksame Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber den Berufsgenossenschaften ermöglichte.
- Die kontinuierliche Kommunikation und Diskussion der Erfolge und Hemmnisse des GFA/GFB-Kreislaufs in der Belegschaft.

Ohne das enge Zusammenwirken von drei Faktoren wäre das nicht möglich gewesen:

1. Eine qualifizierte und detaillierte Betriebsvereinbarung (bzw. Einigungsstellenspruch) mit Anhängen wie Fragebögen.
2. Arbeitsfähige, regelmäßig tätige Strukturen (Gemeinsame Kommission, BR-Kommission GFA/GFB, Erweiterte Kommission GFA/GFB).
3. Umsetzbare und kontinuierlich überprüfbare Prozesse.

Alstom-Chor mit Bernd Köhler bei der Feier zu „10 Jahre GFA", 13. Oktober 2010.

Einbeziehung der Beschäftigten

Ein Kernmoment des neuen Arbeitsschutzverständnisses ist die aktive Einbeziehung der Beschäftigten. Sie sind nicht mehr „Objekt“, dem irgendwelche Experten – mal mehr und mal weniger – irgendwelche Guttaten zukommen lassen. Die Beschäftigten sind „Subjekt“ ihrer Situation, an deren Gestaltung sie nicht nur beteiligt sein, sondern sie besser noch möglichst in die eigenen Hände nehmen sollten.

So sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte und künftig vielleicht auch Arbeitspsychologen – nennen wir sie „Präventionsfachkräfte“ – zwar notwendig, um spezifisches Fachwissen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beschaffen. Doch ihre Rolle ist nicht (mehr) die, alleine nach ihrem Gutdünken oder nach Aushandeln mit der Geschäftsleitung bestimmte Dinge zu tun oder nicht zu tun. Sondern ihre Funktion ist es, ihre Erkenntnisse der Geschäftsleitung und der Interessenvertretung vorzutragen und – wie im vorbildlichen Beispiel Alstom Power – das Aushandeln und Bestimmen der Gemeinsamen Kommission zu überlassen und schließlich sich deren Aufträge zu eigen zu machen.

Im Prozess der GFB liefern die Präventionsfachkräfte Informationen wie z. B. Ergebnisse von Gefahrstoff- oder Lärmmessungen, neue Sicherheitsdaten, neue Erkenntnisse zu Expositionen, zu neuen Techniken usw. In der Bewertung und Integration dieser Informationen in den gelebten betrieblichen Gesundheitsschutz müssen sie der Gemeinsamen Kommission die Federführung überlassen. Zudem sind die Präventionsfachkräfte auch dem Betriebsrat gegenüber immer zur Auskunft verpflichtet.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss im Betrieb aktiv gelebt werden. Die Gefährdungsbeurteilung muss als fortlaufender aktiver Prozess verstanden werden. Im Betrieb ändern sich mitunter die Verhältnisse schnell, die Kollegen und Kolleginnen machen damit Erfahrungen, und diese Erfahrungen müssen schnellstmöglich in die GFB einbezogen werden.

Die Beschäftigten benötigen aber zugleich deutlich mehr Informationen über technische und organisatorische Neuerungen, über Verfahrensänderungen, vor allem aber über neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die für die menschengerechte Gestaltung der Arbeit – ein explizites Gebot des ArbSchG – unerlässlich sind. Vor diesem Hintergrund ist die Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten von überaus großer Bedeutung. Der Begriff der „Unterweisung“ ist eine nicht besonders glückliche Übersetzung aus dem englischen Urtext der europäischen Rahmenrichtlinie zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit:

Einigungsstellenspruch vom 10.10.2000, § 4:

„Unterrichtung / Einbeziehung der Beschäftigten

1 Die Beschäftigten sind gem. § 12 ArbSchG über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an ihrem Arbeitsplatz rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu unterweisen. Dies gilt auch bei der Einführung und Änderung neuer Techniken bzw. neuer Arbeitsinhalte, neuer gesetzlicher Bestimmungen oder anderer erheblicher, auch organisatorischer Änderungen. Hierbei ist auch die Betriebsvereinbarung über Personalplanung und Technikgestaltung heranzuziehen.

2 Zu den erforderlichen Informationen gehören auch solche über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente zu vermeiden oder zu mildern. Insbesondere bei Bildschirmarbeitsplätzen ist zu vermitteln, wie diese unter gesundheitsschützenden Aspekten zu benutzen sind. Es sind erforderlichenfalls auch spezielle, auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene notwendige ergänzende Informationen, Erläuterungen und Anweisungen zu geben.

3 Die Unterweisung erfolgt während der Arbeitszeit. Die Information sollte bevorzugt gruppen- oder abteilungsweise stattfinden. Die Beschäftigten und der Betriebsrat haben das Recht, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu machen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden berücksichtigt.“

Dort ist nämlich von „education“ die Rede. Das bedeutet „Bildung“, und nach neuerem Verständnis der Erwachsenenbildung ist dies immer ein dialogischer Prozess, d. h. ein Prozess, in dem auch die Erfahrung der Betroffenen einzubeziehen ist. Genau dies war auch der immer wieder neu eingelöste Anspruch der für die GFA/GFB bei Alstom Power verantwortlichen Betriebsräte.

Der Einigungsstellenspruch beinhaltete auch einen für die heutige Arbeitswelt immer wichtiger werdenden Punkt, nämlich die Gestaltung der Bildschirmarbeit. Der Spruch kann nach wie vor als geradezu wegweisend bezeichnet werden.

Einigungsstellenspruch vom 10.10.2000, § 9:

„Unterbrechung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation nach § 6 dieses Spruches sind so zu gestalten, daß ein Wechsel von Bildschirmarbeit zu anderen Tätigkeiten und damit eine wiederholte Unterbrechung der reinen Bildschirmarbeit möglich ist. Sollte dies aufgrund unabweisbarer betrieblicher Erfordernisse nicht möglich sein, so sind bezahlte Unterbrechungen von insgesamt 10 Minuten pro Stunde zu ermöglichen, es sei denn, dass die Arbeitsunterbrechungen aus anderen Gründen (z. B. Pausen gem. ArbzG, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.) erfolgen. Sie können auch nicht angespart und zur Verkürzung der Tagesarbeitszeit benutzt werden.

Schwangere Beschäftigte sind auf Verlangen von Bildschirmarbeit zu befreien. Das Verlangen ist zu begründen. Sie dürfen nicht von notwendigen Informationen und Qualifikationsmaßnahmen ausgeschlossen werden."

Ein weiterer wichtiger Punkt, der die Erfahrungen und die Eigenständigkeit der Arbeitenden berücksichtigt, ist der Umgang mit betriebsärztlichen Untersuchungen. Es gibt Betriebsärzte, die sich voll und ganz für die Beschäftigten einsetzen. Es gibt aber auch Betriebsärzte, deren Haltung eher zweifelhaft ist und denen viele Beschäftigte nicht trauen. Nun gilt aber auch für die Arbeitsmedizin das Medizinrecht und das darin verankerte Gebot des Vertrauensverhältnisses zwischen Arzt und Patient (mit allen Geboten der Verschwiegenheit und des informierten Einverständnisses). Der Mannheimer Spruch enthält dazu eine wichtige Passage:

Einigungsstellenspruch vom 10.10.2000, § 8, Abs. 4:

„Medizinische Untersuchungen

4 Stimmen Beschäftigte einer Untersuchung durch den Betriebsarzt nicht zu, so haben sie das Recht, in freier Arztwahl einen geeigneten Facharzt für eine allgemeinmedizinische/orthopädische/augenärztliche Untersuchung einzuschalten (BG-Zulassung des Arztes ist erforderlich). Hinsichtlich der Kostentragung gelten die allgemeinen rechtlichen Bestimmungen."

Dies bedeutet: Wenn das Vertrauen zu dem momentan zuständigen Betriebsarzt fehlt, kann der Kollege oder die Kollegin zu einem anderen Arbeitsmediziner gehen, den sie z. B. in den sogenannten Gelben Seiten findet. Die Untersuchung muss trotzdem das Unternehmen zahlen.

Zugleich muss eine Problematik angemerkt werden, die damit verbunden ist: Die Arbeitsmedizin-Vorsorge-Verordnung von 2013 bestimmt aus guten Gründen, dass die Hauptaufgabe des Betriebsarztes / der Betriebsärztin nicht die ist, medizinische Untersuchungen vorzunehmen, sondern eine aktive Rolle in der Primärprävention am Arbeitsplatz einzunehmen.

Der Betriebsarzt / die Betriebsärztin muss zunächst den Arbeitsplatz kennenlernen und sich dort ein Bild von der Anforderungs- und Belastungssituation machen. Erst dann darf er bzw. sie – wie es seit 2013 juristisch korrekt heißt – „arbeitsmedizinische Vorsorge“ betreiben. Und diese ist zuerst einmal eine Beratung, ein Gespräch, bei dem die Erfahrungen des betroffenen Menschen einfließen müssen.

Nur auf dieser Basis kann der Arzt bzw. die Ärztin fragen, ob er / sie eine Untersuchung vornehmen darf. Und wenn ja, dürfen die Ergebnisse keinesfalls dem Unternehmen mitgeteilt werden, sondern eben nur und ausschließlich der untersuchten Person. Diese allein entscheidet am besten unter Hinzuziehung eines Betriebsrats ihres Vertrauens, was gegebenenfalls mit dem Unternehmen bzw. dem Vorgesetzten besprochen oder verhandelt werden soll. Das Unternehmen bekommt lediglich eine Mitteilung darüber, dass eine arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat – völlig ohne Ergebnisse, d. h. es dürfen weder Angaben zum Befund oder zur Diagnose, noch Aussagen, ob eine Person für den Arbeitsplatz „geeignet“ oder „nicht geeignet“, enthalten sein. Der / die Beschäftigte selbst entscheidet, ob oder welche Informationen weitergegeben werden.

Zudem muss auch die seit 2012 geltende DGUV-Vorschrift 2 berücksichtigt werden, die den Einsatz von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten regelt. Hieraus ergeben sich stärkere Mitbestimmungsrechte. D. h. zum Beispiel: Nicht vertrauenswürdigen Betriebsärzten kann seitens des Betriebsrates die Fachkunde abgesprochen werden, wodurch eine mitbestimmungspflichtige Situation auch hinsichtlich einer Neubestellung eines Betriebsarztes eintreten kann.

Wir haben am Beispiel von Alstom Power Mannheim gesehen, dass eine widerständige Belegschaft den Konzerneignern ein Dorn im Auge ist, welchen sie loswerden wollen.

Die ökonomischen Verfügungsrechte gestalten sich leider so, dass das Kapital – jedenfalls zurzeit – eindeutig am längeren Hebel sitzt. Der Ludwigshafener Philosoph Ernst Bloch sagt aber, es gibt Zeiten, da sehen wir ein „Noch-Nicht", wohl aber ahnen wir, was kommen kann, es kommt etwas zum „Vor-Schein", d. h. es lassen sich Konturen des Konkret-Utopischen erkennen, dessen, was möglich sein wird. So können wir auch das Problem unserer Gesundheitsinteressen sehen.

Wie eingangs ausgeführt, berühren wir damit elementare Lebensinteressen. Die Frage liegt offen auf dem Tisch: Wollen wir unsere Gesundheit durch Lohnarbeit kaputt machen lassen? Wollen wir uns unsere Gesundheit mit Geld abkaufen lassen? Sind uns Arbeitsplätze wichtiger als unsere Gesundheit? Die Fragen ließen sich unendlich fortsetzen, doch entscheidend ist schließlich die Frage: Wer entscheidet in der Wirtschaft und wem soll sie dienen?

Wenn Gesundheit etwas mit unseren elementaren Lebensinteressen zu tun hat, dann brauchen wir politisch-ökonomische Verhältnisse, die es erlauben, Arbeit und Gesundheit zu vereinbaren. Dann brauchen wir menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Das fordert sogar das ArbSchG ganz explizit, doch sieht die Wirklichkeit leider meist ganz anders aus.

Neoliberale Rücksichtslosigkeit, die „Diktatur der Zahlen", wird zum beherrschenden Prinzip in den Betrieben. Wo ist der Hebel, mit dem die arbeitende Klasse ein Stück weit die Verhältnisse verändern könnte? Es ist die Gesundheit, es ist der Kampf um einen besseren Gesundheitsschutz! Und zwar nicht als halbfauler Kompromiss im Rahmen einer „vertrauensvollen Zusammenarbeit" mit den Kapitalvertretern, sondern klar und eindeutig auf Seiten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Letztendlich geht es um die Frage der Demokratie in der Wirtschaft und im Betrieb. In der Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegung wurde dies als Frage verstanden, wer wieviel Kontrolle über die Produktions- und Arbeitsbedingungen hat. Wieviel Kontrolle haben die Arbeitenden über ihre Arbeitsbedingungen?

Weil die Arbeitsbedingungen untrennbar mit der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel verbunden sind, verweist die Gesundheitsfrage auf den Widerspruch zwischen Gesundheitsschutz und Profitmaximierung.

Solange ein Konzern bzw. das hinter ihm stehende Großkapital – übrigens in völligem Widerspruch zu Artikel 14 des Grundgesetzes – einen Betrieb einfach plattma-

chen kann und bestimmen kann, was genau und wie produziert wird, solange werden wir mit unseren Gesundheitsinteressen immer wieder in prekäre Situationen kommen.

Der großartige Kampf der Kolleginnen und Kollegen von Alstom für wirksamen Gesundheitsschutz hat auch die Grenzen aufgezeigt, innerhalb des bestehenden Wirtschaftssystems nachhaltige Fortschritte zu erzielen.

Die Lehre daraus ist, die Auseinandersetzungen um mehr Gesundheit in der Arbeitswelt stärker zu verknüpfen mit Fragen der Verfügungsgewalt.

Ganz zentral sind zwei Gesichtspunkte: Wer bestimmt, wieviel Personal für wieviel Arbeit zur Verfügung steht? Und wer bestimmt, was genau und wie genau produziert wird?

Auf diese beiden Fragen versuchte übrigens der Alstom-Betriebsrat, immer wieder Antworten zu geben und diese gemeinsam mit der Belegschaft durchzusetzen.

Die arbeitende Klasse hat das Recht – es ist genau genommen ein Menschenrecht – sich in diese Frage einzumischen, dazu eigene Standpunkte zu entwickeln und diese in die betriebliche und gewerkschaftliche Praxis einzubringen.

Die Personalbemessungsfrage ist mittlerweile noch aktueller geworden. Hier können wir von den Kämpfen im Gesundheitswesen, in den Krankenhäusern, lernen. Wir müssen dem Kapital – im Gesundheitswesen sind es z. B. Helios oder Asklepios – das „Recht der unternehmerischen Freiheit“, über Personal und Personalkürzungen zu bestimmen, streitig machen. Auch in der letzten Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie hat diese Frage eine wichtige Rolle gespielt.

Das Bundesarbeitsgericht hat eingestanden, dass Gesundheitsfragen im Sinne des ArbSchG berührt sein und insofern dann auch Mitbestimmungsrechte greifen können, wenn Personalkürzungen den Stress der verbleibenden Belegschaft erhöhen. Das sollten wir nutzen.

Gesundheit angesichts von Corona

Die Corona-Pandemie hat erneut und in verschärfter Form die Frage auf die Tagesordnung gesetzt, wieviel wert uns die Gesundheit ist, und wie wir mit unserer Gesundheit und dem Gesundheitsschutz im Betrieb umgehen.

Die eingangs in dieser Broschüre zitierte Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation fordert Bedingungen, die die Menschen in die Lage versetzt, „selbst Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben".

Die Arbeitsbedingungen und die ökonomischen Rahmenbedingungen, die die Arbeitsbedingungen bestimmen und beeinflussen, gehören zweifelsohne zu den Lebensumständen, von denen die Ottawa-Charta spricht. Doch hier scheint sich im kapitalistisch dominierten Denksystem der öffentlichen Liberalität eine Mauer etabliert zu haben, die zu überwinden einem Tabubruch, wenn nicht sogar einer Bedrohung der „freiheitlich demokratischen Grundordnung" gleichgesetzt wird.

Doch das Grundgesetz lässt durchaus andere Eigentumsordnungen zu, die nicht am Profit, sondern am Gemeinwohl orientiert sind. Ein Betrieb wie Alstom Mannheim beheimatete ein enormes Füllhorn technischer und fachlicher Qualifikationen sowie praktischen und theoretischen Wissens, die für eine wirkliche Energiewende unverzichtbar gewesen sind und jetzt aus Profitgier zerstört worden sind.

Das Gesagte gilt für die meisten der Unternehmen und Betriebe der Gegenwart, die von Restrukturierung zu Restrukturierung getrieben werden – mit hohen sozialen und gesundheitlichen Kosten.

Statt immer nur auf die Aktionen der Kapitalseite zu reagieren, würde eine betriebliche Gesundheitspolitik, die die Ottawa-Charta ernst nimmt, selbst das Heft des Handelns in die Hand nehmen. „Kontrolle über die eigenen Lebensumstände" hieße dann, sich auch Kontrolle über die Produktions- und Dienstleistungsmittel anzueignen, zumindest eigene Konzepte und auch Machtmittel gegen die Kontrolle des Kapitals zu setzen.

Gesundheitsschutz ist die Voraussetzung eines menschenwürdigen Lebens. Eine ebensolche Voraussetzung ist ein ausreichendes Einkommen, um Wohnung, Kleidung, Nahrung, Kultur und Bildung bezahlen zu können.

Die gegenwärtigen globalen Krisen kosten jedoch großen Teilen der arbeitenden Klassen direkt ihr Leben oder ihre Gesundheit. Diese Krisen, die sich auf die seit Jahren schwärende globale finanzkapitalistische Krise aufsetzen, stürzen große Teile der arbeitenden Klassen in die Armut und ins materielle Elend.

Nicht die politische Abschottung gegenüber anderen Teilen der Welt ist jetzt gefragt, sondern die internationale Solidarität der arbeitenden Menschen weltweit. Wir merken gerade, wie sehr wir weltweit voneinander abhängig sind. Nun gilt es, gegenseitige Hilfe und Unterstützung zu organisieren, über nationale und ethnische Grenzen hinweg.

Wichtig ist, den Blick dafür zu schärfen, dass unermesslicher Reichtum auf diesem Planeten vorhanden ist – doch er ist völlig ungleich verteilt. Es ist zu hoffen, dass diese bedrohlichen Machtverhältnisse demokratisch so verändert werden können, dass die arbeitenden Klassen dieser Welt in jeglicher Hinsicht – ökonomisch, sozial, kulturell und nicht zuletzt gesundheitlich – ein menschenwürdiges und freies, solidarisches Leben führen können.

„Historisches" Protesttransparent des BR von Alstom Power am Torbau des Mannheimer Werks, Frühjahr 2003.

„Das Ding ist uns entglitten.“ [4]

Am 27. Januar 2020 ist bei der Firma Webasto die erste COVID-19-Infektion in Deutschland festgestellt worden. Das war ein Weckruf. Doch er verhallte ungehört. Nicht zuletzt deswegen ist die offizielle „Corona-Politik“ gescheitert. Selbst die Kanzlerin soll am 24. Januar 2021 laut Presse gesagt haben: „Uns ist das Ding entglitten.“

Eine wesentliche Ursache für das „Entgleiten“ ist in der Arbeitswelt zu finden. Denn Firmenleitungen verstehen sie zunehmend als rechtsfreien Raum. Betriebsräte, Gesundheitsschutz und Gewerkschaften gelten dort immer mehr als „Profitbremsen“.

Im Frühjahr 2020 rissen pandemiebedingt die globalen Lieferketten großer Industriebetriebe ab. Dadurch ruhten in vielen Fabriken die Fertigungen, was das Infektionsgeschehen wirksam einschränkte.

Wenn Firmenleitungen Gesundheitsschutz als Profitbremse ansehen und meinen, deshalb das Arbeitsschutzgesetz unterlaufen zu können, ist gewerkschaftliche Widerstand angesagt!

Statt jetzt endlich das Unterlaufen des seit 1996 geltenden Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) aufzugeben, kündigten Kapitalverbände 2020 einen verschärften Klassenkampf von oben an. Gesamtmetall etwa forderte sogar eine weitere Aushebelung des gesetzlichen Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Das ArbSchG verpflichtet Unternehmen zwingend zu einem präventiven Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Demzufolge sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – überall ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen (GFB) durchzuführen.

Diese GFB müssen vor allem Gefahrenquellen aufzeigen, Gefährdungen beseitigen bzw. minimieren und so Belastungen und Erkrankungen vorbeugen. Alle Beschäftigten sind über den Gesundheitsschutz umfassend zu unterweisen. Festgestellte physische und psychische Gefährdungen sind fortlaufend zu dokumentieren. Diese Gebote gelten sowohl für betriebliche Arbeitsplätze als auch für das „Homeoffice“. Jedoch werden sie nur in den seltensten Fällen umgesetzt. Es ist bezeichnend, dass diese folgenschwere Missachtung in der „Öffentlichkeit“ kaum diskutiert wird.

---

[4] Dieses Kapitel beruht auf: Wolfgang Alles, „Wann, wenn nicht jetzt? Infektionsschutz am Arbeitsplatz!“, *ZeroCovid-Zeitung*, Nr. 1 von März 2021.

Nur dort, wo das ArbSchG – meist aufgrund aktiver Betriebsräte – ernst genommen wird, kann ein wirksamer Infektionsschutz sichergestellt werden. Denn dann werden durch konkrete betriebliche Festlegungen nicht nur die AHA-L-Regeln eingehalten, sondern es wird das elementare „TOP-Prinzip“ des Gesundheitsschutzes verwirklicht. Das bedeutet, dass in dieser Rangfolge **t**echnische (z. B. Trennwände), **o**rganisatorische (z. B. versetzte Arbeitszeiten) und **p**ersönliche Schutzmaßnahmen (z. B. FFP2-Masken) umgesetzt werden müssen. Darauf weist auch die aktuelle SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung von Januar 2021 hin.

Das anhaltende Versagen von Politik, Behörden, Unternehmens- und Einrichtungsleitungen ist offensichtlich. Betriebsräte sind umso mehr gefordert, ihrer aus dem Betriebsverfassungsgesetz resultierenden Verantwortung für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Gewerkschaften müssen sie dabei konsequent unterstützen.

WIRTSCHAFT MORGEN

Seite 6 Donnerstag, 19. Oktober 2000 / Nr. 242

Sieg für Alstom-Betriebsräte

Beteiligung bei Gefährdungsanalyse erstritten

Von unserem Redaktionsmitglied
Ulla Cramer

Mannheim. Einen wichtigen Sieg hat der Betriebsrat der Alstom Power AG, Mannheim, erstritten. Eine Einigungsstelle unter dem Vorsitz von Arbeitsrichter Jordan vom Arbeitsgericht Mannheim/Heidelberg, hat am 10. Oktober entschieden, dass ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung der Gefährdungsanalyse und der Dokumentierung der Gesundheitsgefahren rechtens sei. Die Einigungsstelle, die seit 1998 getagt hatte, entschied mit einem Schiedsspruch, bei der letztendlich die Stimme des vorsitzenden Arbeitsrichters den Ausschlag gab.

Dieser Spruch habe bundesweite Auswirkungen, meint Betriebsratsmitglied Wolfgang Alles. Schließlich hätten die Arbeitgeber und der Verband der Metallindustrie in Mannheim bzw. in der Bundesrepublik Deutschland bisher jegliche entsprechende Vereinbarung verhindert, weil sie ein solches Mitbestimmungsrecht nicht wollten. Hintergrund der Auseinandersetzung ist, dass nach dem neuen Arbeitsschutzgesetz vom 21.8.1996 eine Gefährdungsanalyse und Beurteilung an jedem Arbeitsplatz durchgeführt und dokumentiert werden muss.

Verhandlungen über eine Mitwirkung daran waren laut dem Alstom-Betriebsrat durch die Unternehmensleitung verwehrt worden, der dieses Recht dann einklagte.

Artikel Mannheimer Morgen, *19. Oktober 2000.*

Was tun?

Es bedarf eines gesellschaftlichen Aktionsplans für die Arbeitswelt. Seine wesentlichen Punkte sollten sein:

1. Die systematische (muttersprachliche) Aufklärung über die Gefahren der Pandemie, über wirksame Methoden des Infektionsschutzes am Arbeitsplatz sowie über die Rechte und Pflichten von Beschäftigten.

2. Die schnelle Entwicklung und kontinuierliche Umsetzung eines standardisierten, betrieblich zu konkretisierenden Infektionsschutzplans – beginnend in den Brennpunkten der Pandemie (Altenheime, Flüchtlingsunterkünfte, Handels- und Industriebetriebe, Kitas, Krankenhäuser, Schulen …).

3. Die betriebliche und überbetriebliche Überprüfung des Infektionsschutzes nach dem TOP-Prinzip an allen Arbeitsplätzen.

4. Die gesetzliche Pflicht, überall Betriebsräte und von den Beschäftigten kontrollierte Kommissionen für Infektionsschutz zu bilden.

5. Die wirksame politische und strafrechtliche Abwehr von Betriebsratsmobbing und Gewerkschaftsbekämpfung.

Wo ist die Kontrolle?

Vor dem Hintergrund, dass in vielen Arbeitsbereichen der Gesundheitsschutz vollkommen unzulänglich, mangelhaft oder schlicht nicht existent ist, muss gefragt werde: Wo ist eigentlich die staatliche Kontrolle?

Die Antwort ist ebenfalls ernüchternd: Sie ist ebenfalls so gut wie nicht existent. Schon seit der Regierung Schröder/Fischer/Clement Anfang der 2000er Jahre ist ein schleichender Abbau der Gewerbeaufsicht zu beobachten. Superminister Clement – er vereinte damals das Wirtschafts- und Arbeitsministerium auf sich – betrieb voller Energie sein „Bürokratie-Abbau-Programm“ und versuchte die Bundesländer dazu zu bewegen, die Gewerbeaufsicht vollkommen abzuschaffen.

2003/2004 konnte eine Kampagne des DGB diesem Ansinnen einen Widerstand entgegensetzen, doch der schleichende Abbau ging weiter.

Die jetzige Gewerbeaufsicht – je nach Bundesland wurde sie in Arbeitsschutzaufsicht umbenannt – ist personell geschrumpft. So gibt es nur noch selten „echte“ Betriebsbesuche; in der Regel werden „Sytemkontrollen“ per Fernabfrage durchgeführt, eine Methode, die unendlichen Schummeleien der Unternehmen Tür und Tor öffnet.

Die Arbeitswelt ist im Kapitalismus – wenn nicht hoch aufmerksame und aktive Interessenvertretungen über die Verhältnisse wachen – weitgehend ein Dunkelfeld, eine Art Parallelwelt, in der sich Arbeitende den menschenverachtenden Regeln des Kapitals zu unterwerfen haben. Es ist deshalb von großer Wichtigkeit, gewerkschaftliche und politische Initiativen zu entwickeln, die dieses Dunkelfeld beleuchten und Impulse für Widerstand erzeugen.

Torblockade bei Alstom Mannheim, 16. April 2014.