

**Joseph Kuhn und Eberhard Göbel (Hrsg.):  
Gesundheit als Preis der Arbeit? Gesundheitliche und  
wirtschaftliche Interessen im historischen Wandel.**

**Mabuse-Verlag, Frankfurt am Main 2003. 234 S., 12  
farbige Abbildungen, ISBN 3-935964-07-2, Preis: 19.80  
Euro.**

---

**Inhaltsverzeichnis**

Vorwort .....

**Friedhelm Hengsbach**

Arbeit macht gesund? – Soziale Pathologien  
einer reifen Industriegesellschaft .....

**Dietrich Milles**

Die Gesundheit der Arbeiter und die Natur des Betriebes -  
Wirtschaftlichkeit der Gewerbehygiene  
seit der Hochindustrialisierung .....

**Gabriele Moser**

“Alle diese Verhältnisse verlangen gebieterisch  
nach einer gesetzlichen Neuregelung“ –  
Gesundheitlicher Arbeiterschutz in der Weimarer Republik  
zwischen Gewerbeaufsicht und Berufskrankheiten .....

**Rebecca Schwoch**

“Ein neuer Weg zur Leistungssteigerung der Betriebe“-  
Unfallverhütungsbilder in der NS-Propaganda .....

**Sigrid Stöckel, Mario Heidler**

Die Gesundheitsführung des deutschen Volkes –  
eine nationalsozialistische Variante des Taylorismus .....

**Jens-Uwe Niehoff**

Von der Arbeitshygiene zur Arbeitsmedizin. -  
Erinnerungen aus der DDR - .....

## **Eberhard Göbel**

Arbeit und Gesundheit als Thema der alternativen  
Gesundheitsbewegung der 80er Jahre .....

## **Maik Pflaum**

Verantwortlich Handeln statt schön reden! -  
Arbeitsbedingungen in der Dritten Welt .....

## **Hermann Bueren**

Blaumachen in der Arbeitskultur .....

## **Joseph Kuhn**

Betriebliche Gesundheitsförderung im modernen Kapitalismus .....

## **Karin Sötje, Andreas Böhm**

Umbrüche im Berufsleben – betriebliche Bildungsmaßnahmen  
zur Unterstützung bei beruflichen Umbrüchen  
und vorzeitigem Ruhestand .....

## **Rainer Gensch**

Arbeits- und Gesundheitsschutz bei regulärer  
und irregulärer Arbeit .....

## **Bruno Zwingmann**

Die Zukunft der Arbeit als Herausforderung  
Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung heute .....

## **Anhang**

**Autorinnen und Autoren** .....

---

## **Vorwort**

„Wir bitten Sie, auf Ihre Gesundheit selbst zu achten! Für abhanden gekommene Gesundheit wird keine Haftung übernommen! Ihre Wirtschaft“ - dieses aus dem Bereich der Gastwirtschaft entlehnte Motto, das ursprünglich lautete: „Wir bitten auf Ihre Garderobe selbst zu achten! Für abhanden gekommene Gegenstände (Schirme, Mützen, Mäntel, Hüte ...) übernehmen wir keine Haftung. Ihre Gastwirtschaft“, müsste ehrlicher Weise unter jedem

Arbeitsvertrag stehen. Denn, wo immer Arbeitskraft verkauft wird, übernimmt der Käufer in der Regel keine Haftung dafür, dass die Arbeitenden den Arbeitsprozess unversehrt und gesund überstehen. Die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern, ist zunächst einmal nicht das erste Unternehmensziel und ein Unternehmen übernimmt auch keine Haftung im Krankheitsfalle. Daraus wäre naheliegender Weise zu folgern: Die Mitarbeiter sollen sich gefälligst selbst um ihre Gesundheit kümmern, jeder wäre folglich für sich und seine Gesundheit selbst verantwortlich und müsste somit auch im Krankheitsfall das damit verbundene Risiko selbst tragen. In den Ländern der Dritten und der Zweiten Welt – und in mancher Hinsicht in den USA - ist dies Alltag. Im Frühkapitalismus war dies bei uns ebenfalls Alltag, und es scheint, als ob einiges davon wieder auf uns zukommt.

Zur Zeit bietet sich in Deutschland aber ein anderes Bild: Gesundheit und Krankheit sind in Betrieb und Gesellschaft stark verrechtlicht und geregelt. Bei „abhanden gekommener Gesundheit“ gibt es Krankenkassen oder Unfallversicherungen, die im Krankheits- oder Schadensfall die Behandlungs- und Rehabilitationskosten übernehmen, auch wenn sie sich manchmal, z.B. in Berufskrankheitenverfahren, dagegen mit allen Kräften wehren. Aber bislang wird, von Ausnahmen abgesehen, noch keiner gefragt, wie er gelebt oder gearbeitet hat, was er sich und seiner Gesundheit zugemutet hat, wie es zu seiner Krankheit kommen konnte und wer die Schuld daran trägt. Die Selbstverantwortung in der Haftungsfrage wird in diesem unseren Gesundheitssystem, das eigentlich ein Krankheitsbewältigungssystem darstellt - im Unterschied zur Dritten Welt - stark relativiert bzw. sogar weitgehend ausgeblendet. Wie diese betriebsnahen Systeme der sozialen Sicherung (Krankenkassen, Unfallversicherung, Arbeitsschutz usw.) und ihre präventiven Ansätze in den gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen des 19. Jahrhundert entstanden sind, wie sie fortan tradiert und zugleich verändert wurden (Kaiserzeit, Weimarer Republik, Nationalsozialismus, DDR und BRD), wie Prävention dabei zwischen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Interessen eingeordnet wurde, welche jeweiligen ideologischen Konzepte dabei eine wichtige Rolle gespielt haben (z.B. Taylorismus, Gesundheitsführung im Nationalsozialismus) und schließlich welche Kontinuitäten und Brüche dabei heraufscheinen, wird ein einigen medizinhistorischen Beiträgen dieses Bandes versucht nachzuzeichnen.

In den übrigen Beiträgen wird aus verschiedenen Blickwinkeln erläutert, welche Bruchlinien in scheinbar konsistenten Präventionskonzepten heute zu beobachten sind, wie Gesundheitsrisiken zwischen Belegschaften „unterschiedlichen Rechts“ verteilt werden, auch

international, und wieso der traditionelle Arbeitsschutz und die dahinter liegenden sozialen Sicherungssysteme derzeit an Grenzen stoßen und folglich dringend einer Veränderung bedürfen. Da ist zum Beispiel die schlichte Tatsache zu registrieren, dass die Zahl zeitlich unbefristeter Vollarbeitsverhältnisse stark rückläufig ist. Eben dies aber war die Form der Arbeitsverträge, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Rentenversicherung und dem gesamten tarifvertraglichen Regelwerk zugrundegelegt worden war. Die schleichende Erosion der Normalarbeitsverhältnisse schreitet immer weiter fort. Es ist in den letzten zehn Jahren parallel zu dieser Entwicklung eine immer größer werdende neue Schicht von sogenannten „Arbeitskraftunternehmern“ entstanden, Menschen, die ihre Arbeitskraft nicht mehr über ein Lohnarbeitsverhältnis vermarkten (können oder wollen), sondern die als formal Selbständige für andere Aufträge übernehmen und ausführen. Dabei verfügen sie aber nicht wie traditionell wirtschaftlich selbständige Unternehmer über ein nennenswertes Betriebskapital oder Produktionsmittel. Ihr einziger „Besitz“ sind ihre Arbeitskraft, ihre Qualifikation, ihr Know-how. Jenseits von Lohnarbeitsverhältnissen müssen sie zwangsläufig auch ganz selbständig als Private für ihre Kranken-, Unfall- und Alterssicherung sorgen. Gesundheit ist für diese Gruppe ein überlebenswichtiges Gut, Krankheit folglich eine viel größere existenzielle Bedrohung als für „gewöhnliche“ abhängig Arbeitende. Ein Gesundheitswesen in Form eines „Reparaturbetriebes“ greift hier zu kurz, Krankheitsvermeidung bzw. Förderung der Gesundheit sind für diese zwangsweise eigenverantwortlichen Existenzen angemessenere Ziele, die jedoch nur schwer mit ihrer von Marginalisierung bedrohten Lebensweise vereinbar sind.

Aber auch für die Kernbelegschaften in den großen Unternehmen verändert sich vieles: zumindest in manchen Branchen sind ihre Subjektivität, Kreativität und Motivation heute in weitaus größerem Maße als früher für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen von Bedeutung. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf das betriebliche Personalmanagement wie auch auf Arbeitsschutz und Gesundheitswesen: Notwendig wird eine neue Arbeitskultur, die auf die Subjektivität und Menschenwürde der einzelnen Beschäftigten Rücksicht nimmt – zumindest auf einer symbolischen Ebene, in Umgangsformen und Führungsmethoden. Für den Arbeitsschutz bedeutet das, er muss die zu schützenden „Objekte“ seines Handelns nunmehr als eigensinnige (und mitunter schwer zu motivierende) „Subjekte“ wahrnehmen und ansprechen. Sollen doch die Beschäftigten am Arbeitsplatz nicht mehr nur vor Lärm, Hitze/Kälte, Schadstoffen, Unfällen, und sonstigen krankmachenden Arbeitsumgebungsbedingungen geschützt werden: damit sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen

und ihre Motivation und Leistungsbereitschaft im Interesse der Unternehmensziele optimal zum Einsatz bringen, ist vielmehr ein Arbeitsklima nötig, das den Einzelnen Spielraum zur Entfaltung ihrer Individualität zugesteht, Über- und Unterforderungen vermeidet und Kränkungen durch Vorgesetzte und Kollegen nach Möglichkeit verhindert. Ein solches „Tatkraft motivierendes-Rund-um-Wohlfühl-Management“ ist nicht ohne und erst recht nicht gegen, sondern nur mit Beteiligung der Beschäftigten selbst erreichbar. Auch dies erfordert von den hauptamtlichen Arbeitsschützern ein grundlegendes Umdenken.

Wie ist das alles nun vor dem Hintergrund der historischen Erfahrungen zu verstehen, welche Zumutungen und welche Chancen kommen hier auf die Beschäftigten zu, wie sieht es dabei mit der „Verteilungsgerechtigkeit“ von Gesundheitschancen und –risiken aus, welche Argumente spielen heute in der Diskussion um Prävention eine Rolle und welche Widersprüche, aber auch welche Perspektiven lassen sich darin ausmachen? Dies war Thema eines zweitägigen Workshops, der an der Hochschule Magdeburg-Stendal im Dezember 2001 stattfand, organisiert von Forum Arbeit e.V. sowie dem Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen der Hochschule Magdeburg-Stendal.

Ein wesentliches Ergebnis des Workshops lässt sich aus unserer Sicht wie folgt zusammenfassen: Wer immer sich für seine eigene Gesundheit einsetzt oder aber andere dabei unterstützt, dies für sich zu tun, wird zwangsläufig „anecken“ müssen, wird sich aktiv und mitunter frontal auseinandersetzen müssen mit vielen zur Gewohnheit gewordenen Verhaltensweisen und scheinbar selbstverständlichen Verhältnissen, die Gesundheit be- oder sogar verhindern, sei es im Betrieb, in der Gesellschaft oder aber im Privaten. Diese „Wiederaneignung“ der Verantwortung für die eigene Gesundheit soll notwendige kollektive Arbeitsschutzregelungen nicht ablösen, aber sie stellt eine notwendige Ergänzung dar, die Raum lässt für ein neues, eigenständiges und zur Selbstverantwortung bereites Gesundheitsbewusstsein. „Wir bitten Sie, auf Ihre Gesundheit selbst zu achten!“ bekäme so einen anderen, nicht mehr zynischen Sinn.

Am Ende kommen wie immer die Danksagungen an die, ohne die es nicht gegangen wäre: Wir danken der Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt sowie dem Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) für die finanzielle und materielle Unterstützung des Workshops. Karin Bukowski danken wir ganz herzlich für die

Zusammenstellung und Durchsicht der Texte, und allen Referent/innen und Teilnehmer/innen für die spannenden Diskussionen im winterlichen Magdeburg.

**Joseph Kuhn und Eberhard Göbel**