

*Annett Schulze, Wolfgang Hien, Ernst von Kardorff**

Der Beitrag der Neuen Sozialen Bewegungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – eine Fallstudie zur Transformation und Verstetigung von Protestkommunikation in (in-)formellen Netzwerken**

Zusammenfassung

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein wichtiger Bestandteil gewerkschaftlichen Handelns und spielt bei den Aushandlungsprozessen um Arbeitsbedingungen durchaus eine Rolle. Nachhaltige Beschäftigungssicherung ist zudem ein Interesse, das rechtlich (bspw. im Kontext der Gefährdungsbeurteilungen) und politisch von Arbeitnehmer- wie von Arbeitgeberseite adressiert wird. Der vorliegende Beitrag stellt anhand einer Fallstudie zum Verein Arbeit & Gesundheit e.V. dar, inwiefern die Neuen Sozialen Bewegungen den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf die Agenda von Gewerkschaften, aber auch von Interessenvertretungen und anderen betrieblichen Akteur_innen in arbeitsregulativen Prozessen setzten. Zentrales Anliegen ist es herauszuarbeiten, wie sich Protestkommunikation zu einer auf Dauer angelegten Kommunikation über den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz formieren und so die Position in den Auseinandersetzungen um Arbeitsbedingungen stärken konnte. Dafür war der Aufbau (in-)formeller Netzwerkstrukturen, eine juristische Absicherung des Akteursstatus, das Aneignen von Fachwissen und das Schaffen von Plausibilitätszonen, die für Gewerkschaften relevant wurden, eine zentrale Voraussetzung.

Schlagwörter: (In)formelle Netzwerke, Neue Soziale Bewegungen, Protestkommunikation, Arbeits- und Gesundheitsschutz

* Dr. Annett Schulze, Humboldt-Universität zu Berlin, FB Rehabilitationswissenschaften, 10099 Berlin. E-Mail: annett.schulze@hu-berlin.de
Dr. Wolfgang Hien, Humboldt-Universität zu Berlin, FB Rehabilitationswissenschaften, 10099 Berlin. E-Mail: kontakt@wolfgang-hien.de
Prof. i.R. Dr. Ernst von Kardorff, Humboldt-Universität zu Berlin, KSB-Fakultät, Institut für Rehabilitationswissenschaften, 10099 Berlin. E-Mail: ernst.von.kardorff@rz.hu-berlin.de
Für wertvolle Hinweise in der Diskussion des Beitrags danken wir unserem Kollegen Sascha Blasczyk.

** Artikel eingegangen: 31.8.2017
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.3.2018

New social movements and health and safety at work. A case study on the transformation and institutionalisation of protest communication in (in)formal networks

Abstract

Health and safety at work is increasingly at the centre of trade union actions and negotiations concerning employment conditions. Furthermore, sustainable job security is of political and legal interest that needs to be addressed by employers and employees alike. The following article, based on a case study of the Verein Arbeit & Gesundheit e.V., considers to what extent new social employment as well as health and safety movements are influencing union agendas, employee representative bodies as well as plant actors' regulative procedures. A central consideration of this paper concerns how protest communication can be transformed into a lasting communication structure dealing with employment as well as health and safety issues able to make a strong contribution to disputes surrounding employment conditions. A precondition of this is the creation of informal and formal structures, legally securing actors' status, the appropriation of professional expertise and the creation of plausibility zones relevant to trade unions.

Key words: (in)formal networks, new social movements, protest communication, health and safety at work (JEL: I 18, J 81, L 31)

1. Einleitung

Eine der Fragen unseres Projektes „,Neue Allianzen‘ für ‚Gute Arbeit‘ mit bedingter Gesundheit – nachhaltige Beschäftigungssicherung durch Kooperation betrieblicher und außerbetrieblicher Akteure“¹ richtet sich darauf, inwieweit und auf welche Weise eine nachhaltige Beschäftigungssicherung gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer_innen erreicht werden könnte – und zwar durch eine veränderte Regulierung von Arbeitsbeziehungen unter Nutzung der Synergieeffekte bestehender Netzwerke und der Schaffung neuer Allianzen.

Neue Ideen und neue Praxen in Vernetzungen sind oft auch das Ergebnis von Protest sozialer Bewegung(en). Hier bildet der Arbeits- und Gesundheitsschutz keine Ausnahme. In der Forschung bisher wenig beachtet, spielen Neue Sozialen Bewegungen (im Folgenden NSB; vgl. Roth & Rucht, 2008) eine gewichtige Rolle dabei, wenn es um Innovationen in der Arbeitsregulation geht. So zeigen sich bei einer Analyse der Entwicklung und Inhalte etablierter Netzwerke und institutioneller Akteure im Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes immer wieder Spuren von Protest, von Impulsen und Einflüssen der NSB, insbesondere der Gesundheits(laden)bewegung. Von Bedeutung sind insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz spezifische Akteur_innen, die als Knowledge Broker, verstanden sowohl als einzelne Akteure als auch als Organisationen, dafür sorgen, dass Wissen geschaffen, geteilt, verstanden und genutzt werden kann (Meyer, 2010, S. 119).

1 Das Projekt ist Teil des Forschungsverbundes „Neue Allianzen für Gute Arbeit bei bedingter Gesundheit“, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung.

Ein weiterer Grund für die historische Vergleichsperspektive ist, dass Teile der NSB die Idee einer ganzheitlichen Betrachtung der gesundheitlichen Situation von Beschäftigten unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes in die Programmatiken und Praxis etwa der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Gewerkschaften einbrachten.

Anhand einer Fallstudie zum Verein *Arbeit & Gesundheit e.V.* und dessen Beratungsstelle in Hamburg möchten wir daher beispielhaft zeigen, welchen Beitrag Akteur_innen der NSB zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geleistet haben. Uns interessieren insbesondere die Bedingungen der Verstetigung, die ein anlassbezogenes oder zeitlich befristetes Protestthema zu einer auf Dauer angelegten Aufgabe transformieren. Grundlage der Analyse sind Expert_innengespräche, die Annett Schulze mit einigen zentralen, teilweise bis heute aktiven, Akteur_innen aus der Entstehungszeit von *Arbeit & Gesundheit e.V.* führen konnte. Für deren Zeit und Auskunftsbereitschaft möchten wir uns hier bedanken.²

Den Verein *Arbeit & Gesundheit e.V.* gründeten offiziell im Jahr 1987 u.a. Engagierte aus der Gesundheitsladenbewegung. Der Verein ist heute institutioneller Träger einer Beratungsstelle, die Betriebe zu Fragen des Gesundheitsschutzes und zur Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen berät. Hier finden Betroffene zudem Unterstützung in Anerkennungsverfahren zu Berufskrankheiten und bei Arbeitsunfällen. Seit 2016 trägt der Verein zudem die *Perspektive Arbeit & Gesundheit* (PAG) eine Anlaufstelle zur Beratung von Beschäftigten und Betrieben mit dem Ziel, Arbeit gesundheitsgerecht zu gestalten und psychische Gefährdungen in den Blick zu nehmen.

Nach einer theoretischen Einbettung werden wir zunächst den historischen Kontext darstellen, in dem sich die Gesundheitsladenbewegung formierte. Anhand der erhobenen Interviews wird herausgearbeitet, wie die Befragten rückblickend das Verhältnis zu den jeweils anderen Akteur_innen von Beginn an bis heute beschreiben, reflektieren, aber auch rekonstruieren, rationalisieren und legitimieren. Daraus wird exemplarisch abgeleitet, inwiefern sich die Protestkommunikation des Hamburger Gesundheitsladens zu einer auf Dauer angelegten Gesundheitskommunikation in einem rechtlich institutionalisierten Verein entwickeln konnte. Hier bereichern wir mit einer systemtheoretisch orientierten kommunikationswissenschaftlichen Perspektive bisherige Forschungen zu sozialen Bewegungen und skizzieren, inwiefern die Position des Knowledge Brokers (u.a. Meyer, 2010) und die Frage nach Frame-Resonanzen auch für die Analyse von Verstetigungsaspekten jenseits des Austausches innerhalb Sozialer Bewegungen oder aber jenseits des Blicks auf das Verhalten einer NSB gegenüber Gegnern (Benford & Snow, 2010) hilfreich ist. Abschließend formulieren wir Überlegungen dazu, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz als unverzichtbarer Bestandteil betrieblicher Arbeitsregulation strategisch über neue Allianzen u.a. mit gewerkschaftlicher Interessenvertretung und außerbetrieblichen Akteuren verankert werden sollte.

2 Für die gezogenen Schlussfolgerungen trägt das Autor_innenteam die Verantwortung.

2. Neue Ideen der NSB auf ihrem Weg in institutionalisierte Routinen – eine netzwerkanalytische Perspektive

Die Anregung zu neuen Allianzen für eine verbesserte und nachhaltige betriebliche Gesundheitspolitik wirft Fragen auf: nach Bündnispartnern, Kooperationsformen und nach Barrieren, die aus den Eigenlogiken der handelnden Bezugsgruppen resultieren. Zunächst rücken dabei Kommunikations- und Aushandlungsprozesse in und zwischen informellen und formellen Netzwerken in den Blick, die als soziales Gewebe verstanden werden. Die darin geschaffenen Verbindungslinien transportieren Ziele, Inhalte und Verfahren zu den fester gefügten Organisationsstrukturen auf der einen und zu den diffusen sozialen Bewegungsakteuren auf der anderen Seite. Austausch- bzw. Transformationsprozesse (Meyer, 2010, S. 123) auf diesen Verbindungslinien können auch im arbeitsregulativen Feld der betrieblichen Gesundheitspolitik beobachtet werden. Die NSB der 1970er-Jahre setzten nicht nur Impulse für die staatliche Gesundheitspolitik (Lienert, 2009, S. 22f), sondern beeinflussten auch auf betrieblicher Ebene den Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit einen Teil arbeitsregulativer Bestimmungen vor Ort, wie es dieser Beitrag thematisiert.

Dabei kristallisieren sich zwei analytisch interessante Dimensionen heraus: erstens kommunikative Aushandlungsprozesse in asymmetrischen Strukturen und zweitens Prozesse der rechtlichen Regulierung, die mit Legitimationsgewinn oder -verlust verbunden sein können. Aus einer Aushandlungsperspektive sind Fragen der Mobilisierung angesprochen: Wer kann welche Ressourcen aufbringen? Welche Rolle spielen dabei Ideen und Wissen, die von Knowledge Brokern nicht nur weitergegeben, sondern auch transformiert werden? Und inwiefern sind hier in-/formelle Vernetzungen von Bedeutung?

Die Akteur_innen der NSB haben das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Anschluss an die Programme zur Humanisierung des Arbeitslebens (u.a. Raehlmann, 2015, S. 103–114) erneut und aus einer neuen Perspektive auf die gewerkschaftliche Agenda gebracht. Dass dies gelingen konnte, ist als Resultat einer „losen Kopplung“ (Weick, 1985) von Akteur_innen der NSB, die zugleich Gewerkschaftsmitglieder („Alte Soziale Bewegung“) waren, mit gewerkschaftlichen Strukturen interpretierbar. Die Aushandlungsprozesse zwischen den damaligen Akteur_innen innerhalb von Gewerkschaften und im Betriebsrat (BR) einerseits und in Gesundheitsläden andererseits zeigen, inwiefern die unterschiedlichen Systemtypen der institutionalisierten Organisation und der Bewegung sich in einem günstigen historischen Zeitfenster gegenseitig trotz aller vorgegebenen Reibungsflächen Ermöglichungsräume schaffen konnten (Tratschin, 2016, S. 24). So boten Gewerkschaften den NSB Stabilität, forderten aber zugleich als etablierte Institution die Anerkennung institutioneller Entscheidungswege und -hierarchien. Im sozialpartnerschaftlich verhandelten und gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz zeigt sich dies u.a. in der Anforderung, sich Fachwissen anzueignen, sich zu professionalisieren und letztlich sich zu spezialisieren. Umgekehrt schuf die Gesundheitsladenbewegung mit ihren Gruppen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes den Gewerkschaften Optionen auf eine neue Legitimität unter Arbeitnehmer_innen.

Gleichzeitig kann das Verhältnis von Gewerkschaften zu den NSB als ambivalent charakterisiert werden: Die deutschen Gewerkschaften sind aufgrund ihrer gewachsenen institutionalisierten Versäulung stark an feste Organisationsstrukturen und -abläufe sowie an

komplexe, mitunter komplizierte Abstimmungsprozeduren gebunden. Das erschwert, sich den Ideen eines Social Movement Unionism³ und damit der Bündnisbildung mit sozialen Bewegungen zuzuwenden (Fichter, Gester & Zeuner, 2004, S. 135–136). Die ausgeprägte Formalisierung führt dazu, eher dem Glauben an Einfluss und der Logik von Führung im Sinne eines Sicherns erkämpfter Positionen zu folgen. Gleichzeitig geraten Mitgliederdiskussionen von unten und von dort artikulierte Dringlichkeiten und Themen oder engagierte Perspektiven von außen aus dem Blick. Denn für bürokratisch institutionalisierte kollektive Akteure wie Gewerkschaften und für formelle Netzwerke gelten Satzungen und andere Mitgliedschaftsregeln. An den Schnittstellen zu informellen Netzen treffen unterschiedliche Verhaltenskodizes, Sprachregelungen und historisch gewachsene Normierungen aufeinander. Diese bilden eine Gemengelage, die eine Transformation von Begriffen, Konzepten und Strategien durchaus ermöglicht und damit Prozesse des Wandels begünstigen kann.

Im Vergleich zur Institution Gewerkschaft lassen sich soziale Bewegungen als „soziale Gebilde aus miteinander vernetzten Personen, Gruppen und Organisationen (darstellen), die (...) mit gemeinsamen Aktionen Protest ausdrücken, um soziale beziehungsweise politische Verhältnisse zu verändern“ (Rucht & Neidhardt, 2007, S. 634). NSB grenzen sich von den „alten sozialen Bewegungen“ wie der Arbeiterbewegung, die sich heute mehrheitlich in Gewerkschaften institutionalisiert haben, dadurch ab, dass sie vielfältig, spontan und dezentral agieren sowie sich in informellen und formellen Netzwerken auf lokaler und überregionaler Ebene zusammenschließen (Rucht, 1993, S. 364, eine schematische Übersicht bietet Kardorff, 1996, S. 29).⁴

Aus einer systemtheoretisch geleiteten kommunikationswissenschaftlichen Sicht lassen sich soziale Bewegungen „als ein Typus sozialer Systeme“ verstehen (Tratschin, 2016, S. 35). Um Kristallisationspunkte für Mobilisierung und Engagement zu schaffen, Wirkung zu erzeugen und sich zu stabilisieren, tendieren die Vernetzungen in den sozialen Bewegungen zunehmend zur Ausbildung formaler Strukturen mit Organisationskernen und zu Formen selbstreferentieller Kommunikation. Daraus resultiert eine auf die Binnenstrukturen gerichtete Problemelektion. Die entstehenden Selbstbeschreibungen bilden eine spezifische Einheit und grenzen die neu geschaffene Netzwerkformation gegenüber anderen Phänomenen bzw. Systemen ab (Tratschin, 2016, S. 75). Soziale Bewegungen verkörpern somit nicht nur mobilisierende Netzwerke, sondern sind auch „selbstreferentielle Kommunikationszusammenhänge“ (Tratschin, 2016, S. 12), die soziale Ordnungsformen hervorbringen und Sinn stiften können.

Ein kollektivpsychologisch wichtiges Element der Selbstbeschreibungen sozialer Bewegungen stellt die identitätsbildende Protestkommunikation dar, die erst durch Institutionalierungsprozesse zu einer auf Dauer angelegten Kommunikation werden kann und unterschiedliche System-Umwelt-Differenzen produziert. Protest wird hier als eine Form der Kommunikation verstanden, die an andere adressiert ist und an deren Verantwortung appelliert (Luhmann, 1991, S. 135); diese also zum Handeln bewegt werden sollen. Der Protest

3 Unter Social Movement Unionism lassen sich neue Formen der Zusammenarbeit und gemeinsamer Aktionen der Gewerkschaften mit sozialen Bewegungen, Bürgerrechtsinitiativen etc. fassen. Moody (1997) geht davon aus, dass sich so Gewerkschaften über diese Öffnung nach außen erneuern und als soziale Bewegungsakteur:in revitalisieren.

4 Neuere Entwicklungen von bspw. digitalen Vernetzungsstrategien zeigt Winter (2017, S. 237–252) auf.

stabilisiert sich qua Organisationsbildung und kann so über einen längeren Zeitraum kommuniziert werden. Dieses eher systemtheoretische Verständnis von sozialen Bewegungen erweitert die ursprüngliche Perspektive von Rucht (1993) auf soziale Bewegungen um die Dimension der Verstetigung. Denn die NSB bedienen sich nicht nur des Protestes als Ausdrucksform, sondern können selbst als „Selektivitätsverkettungen von Protestkommunikationen“ verstanden werden (Tratschin, 2016, S. 37). Eine auf Dauer angelegte Kommunikation erfordert jedoch, dass die Akteur_innen letztlich nicht nur Verantwortung anmahnen, sondern selbst auch Verantwortung übernehmen, indem sie selbst für Lösungen sorgen. Diese systemtheoretisch basierte kommunikationswissenschaftliche analytische Perspektive wird in der tradierten Bewegungsforschung selten eingenommen (siehe u.a. Tratschin, 2016, S. 13f). Sie lässt aber Verstetigungsprozesse von Bewegungen hin zu institutionalisierten Akteur_innen über den Dreiklang der Zeit-(Bewegungsgeschichte), Sach- (Themenspezifikation) und Sozialdimension (Verantwortliche wie Publikum) analytisch begreifbar werden. Auf einer Metaebene werden hier dimensionale und kategoriale Überschneidungen oder Anknüpfungsmöglichkeiten zum Framing-Ansatz der Bewegungsforschung sichtbar, z.B. wenn es um Plausibilitätszonen und Diffusionsprozesse oder um Fragen der Adressat_innen und Publikumseffekte (Benford, & Snow, 2000) geht.

Diese analytische Perspektive lässt sich auch auf die Frage nach der Verstetigung des Protestes gegen gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen in den 1970er- und 1980er-Jahren übertragen. Arbeitsregulation, so verstehen es Windeler und Wirth (2010, S. 585), sei „Medium und Resultat sozialer Kämpfe um Sets von Regeln und Ressourcen auf mehreren, miteinander verknüpften sozialen Ebenen“. Wie wir zeigen werden, haben Ideen der NSB eine bedeutsame Rolle bei der Veränderung dieser Sets im Arbeits- und Gesundheitsschutz gespielt. Beteiligt waren daran vor allem Akteur_innen, die sich oft zugleich in den Gesundheitsläden, der Umwelt- und Anti-Atom-Bewegung engagierten und zudem über arbeitsregulatives Wissen verfügten wie Betriebsräte oder Arbeitsmediziner_innen. Diese Mehrfachmitgliedschaften ermöglichten, zu wichtigen vermittelnden und Brücken bauenden Schlüsselpersonen (Brokern) zu werden.

Für das Verständnis dieser Veränderungen sind erstens die Selbstverortungen der Akteur_innen von Interesse, die über ihre je eigenen Formen von semantischer und symbolischer Politik verfügen, mit deren Hilfe sie Sinnzusammenhänge, Momente der Zugehörigkeit oder des Dissenses definieren. Entscheidend sind zweitens die Themenwahl, deren Rahmungen und die gewählten Ereignisse, die ausschlaggebend für Kommunikationshandlungen wie Protest waren. Bedeutsam sind drittens die Adressat_innen, an die sich der Protest richtet – einerseits die Verantwortlichen für den Missstand und andererseits das Publikum selbst, das entweder betroffen ist oder sich potenziell mit den Betroffenen solidarisieren könnte.

Die Verstetigung eines Teils der Hamburger Gesundheitsladenbewegung als eine Bewegung durch die Zeit zu verstehen, in der jeweils andere Akteur_innen, Konstellationen und Funktionen wirksam werden, zeichnen wir anhand der Entwicklung des Vereins *Arbeit & Gesundheit e.V.* vorrangig aus der Binnenperspektive der beteiligten Akteur_innen nach. Die Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse bilden zehn Expert_inneninterviews, deren Aussagekraft durch die Auswahl der Interviewten, durch den Blick zurück aus der heutigen Position und gegenwärtiger Problemstellungen sowie durch die subjektive Erinnerung be-

stimmt ist. Erfasst werden können nur ihre aktuellen Perspektiven auf das, was von den Befragten als entscheidende Ereignisse und Akteur_innen erinnert wird. Dennoch haben wir mit den unterschiedlichen lokalen und überregionalen Akteur_innen aus dem Gesundheitsladen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der Hamburger Kooperationsstelle Hochschulen/Gewerkschaften, einem BR und dem Verein *Arbeit & Gesundheit e.V.* eine Multiperspektivität gesichert, die ein kritisches Gegenlesen der unterschiedlich gerahmten Erinnerungen ermöglicht.⁵

Zunächst soll nun der Verein *Arbeit & Gesundheit e.V.* historisch eingeordnet werden. Dabei liegt der Fokus auf der Gesundheits(laden)bewegung und ihrem Verhältnis zu Umwelt und Betrieb.

3. Die Gesundheitsbewegung und Betriebsarbeit in der BRD

Die Gesundheitsbewegung der 1970er- und 1980er-Jahre war von Erfahrungen auf ganz verschiedenen Ebenen geprägt. Die 68er-Bewegung protestierte gegen die autoritär geprägten gesellschaftlichen Strukturen. Sichtbar wurden die Schatten des Wirtschaftswunderlandes, in dem Härte, Durchhaltevermögen und sozialdarwinistische Haltungen noch zu den vorherrschenden Tugenden gehörten (Hien, 2017).⁶ Den Medizinbetrieb prägten alte Eliten, für die Leistungsfähigkeit den Wert des Menschen bestimmte – eine Mischung aus erbbiologischer Tradition, selektionsmedizinischer Klassifizierung und naturwissenschaftlichem Tunnelblick führte zum isolierenden und organzentrierten Blick der Klinik, wie Foucault (1973) dies beschrieben hat. Behandelt wurde die Lunge, das Herz oder die Haut; vernachlässigt wurde der erkrankte Mensch in seiner umfassenden psycho-sozialen und leiblichen Verfasstheit wie in seiner lebensweltlichen Verortung. Den Protest rahmten die Kritik an der herrschenden Medizin sowie an den industriell hergestellten Gesundheitsrisiken und die Entwürfe einer alternativen Medizin (zur Auseinandersetzung innerhalb der Medizin: Kemper, 2016, S. 111-121).⁷

Das Menschenbild in der Arbeitswissenschaft war zu jener Zeit noch geprägt vom Arbeiter als „economic man“, der prinzipiell nach seiner Wirtschaftlichkeit beurteilt wurde (Ulich, Zink & Kubek, 2013, S. 18) und Arbeitsmedizin als Leistungsmedizin verstand. Betrieblicher Erfolg wurde gleichgesetzt mit neuen, als effizienter geltenden Verfahren, deren Konsequenzen noch gar nicht abzuschätzen waren. Die Ansichten der praktisch tätigen Betriebsärzte reichten vom Standpunkt, geschädigte Arbeiter_innen schlicht durch widerstandsfähigere zu ersetzen bis hin zur Erweiterung der Hygienevorschriften (Bösch, 2013, S. 197f).

Seit den 1970er-Jahren zeichnete sich eine verstärkte Diffusion chemischer Technologien in klassische Branchen ab. Neben der flächendeckenden Massenverwendung von Pestiziden in der Landwirtschaft erlebten weitere Bereiche eine Chemisierung (Köhler, 1983):

5 Aufgrund der getroffenen Vereinbarungen werden die Interviews anonymisiert. Archiviert sind diese im Rahmen des Projektes an der Humboldt-Universität zu Berlin.

6 Eine ausführlichere Darstellung findet sich bei Hien (2017).

7 Hier wären Fragen des Diagnostic, Prognostic und Motivational Framing für die Bewegungsforschung ergiebig, die zudem aufzeigen, inwiefern Framing als dynamischer Prozess soziopolitisch und -kulturell eingebettet ist (Benford & Snow 2000, S. 627).

PVC und Kunststoffe auf Polyester- und Epoxid-Basis im Maschinenbau, der Elektrotechnik und vielen weiteren Bereichen, chlorierte Kohlenwasserstoffe in der bergbaulichen Hydraulik, Polyurethan-Lacke, -Kleb- und -Dichtstoffe auf Isocyanat-Basis in der Automobilindustrie, im Karosseriebau und im Kfz-Handwerk, ebensolche Stoffe in der Holzindustrie und im Tischlerhandwerk (siehe Datenbanken der Kooperationsstelle Hamburg IFE, 2017). Die Seveso-Katastrophe im Jahr 1976 (Böschchen, 2000, S. 217–227; zu den Auswirkungen: Bertazzi, Bernucci, Brambilla, Consonni & Pesatori, 1998) und das Bekanntwerden der „PVC-Krankheit“ hatten den Blick geschärft.

Diese – hier nur ausschnitthaft und kursorisch angesprochenen – Hintergründe waren es, die zur Gründung von Umweltgruppen, Wissenschaftsläden, einschlägigen Arbeitsgruppen in den Gesundheitsläden, Betriebsgesundheitsgruppen und weiteren Initiativen führten, die ‚Gesundheit‘ auch als politische Kategorie perspektivierten. Zu einem Katalysator wurden zudem die Ideen der italienischen Arbeiterbewegung (Wintersberger, 1978, 1988). Ein gemeinsames Ziel der ansonsten sehr heterogenen Initiativen war es, eine eigenständige Bearbeitung der arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken aufzubauen – die „Arbeitermedizin“. Nicht die Arbeit sollte geschützt werden, sondern die Arbeiter_innen. Nicht an die Betriebsärzte und den Medizinbetrieb sollte die Gesundheit delegiert werden: Sie sollte in den Händen der Arbeiter_innen bleiben. „Non delegata“ war somit das zentrale Motto dieser Bewegung.

In den Gesundheitsläden kamen Aspekte der Arbeitswelt auf die Agenda. Es entstanden Arbeits- und Projektgruppen, die Kontakte zu gewerkschaftlichen und betriebspolitischen Gruppen suchten, die entweder bereits Themen arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken aufgegriffen hatten oder zu diesen Themen ansprechbar waren. Erfolgreiche Kooperationen entwickelten sich in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In Berlin formierte sich 1980 aus Mitgliedern des Gesundheitsladens, gewerkschaftlichen Bildungsarbeiter_innen und Teilen des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt ein explizit dem Betrieb gewidmeter Kreis: der „Berliner Infoladen für Arbeit und Gesundheit“ (BILAG), der aufgrund seiner über Jahre erscheinenden „BILAG-Briefe“ bundesweit Bedeutung erlangte (Czock, Göbel & Guthke, 1990). In den Gesundheitsläden Bochum, Frankfurt und Hamburg bildeten sich Arbeitskreise, die entweder den klassischen Beinamen „Arbeitsmedizin“, doch zunehmend den Titel „Arbeitermedizin“ trugen.

In Hamburg ging die Gründung der Grün-Alternativen Liste (GAL) und ihr Einzug in die Bürgerschaft 1982 einher mit dem Fokus auf umwelt- und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, die mit dem Boehringer-Skandal 1984⁸ in Hamburg ihren vorläufigen Höhepunkt erreichten (GAL-Umweltgruppe, 1984). Der Hamburger Boehringer-Betrieb hatte in Moorfleet, einem Hamburger Stadtteil, jahrzehntelang Hexachlorcyclohexan und andere chlororganische Pestizide produziert, die sowohl innerhalb des Werkes als auch im angrenzenden Moorfleet zu gravierenden Dioxinvergiftungen führten. Bürgerinitiativen machten den Skandal öffentlich. Die GAL setzte das Thema auf die Agenda der Bürgerschaft und sorgte für die Werksschließung. Hauptbetroffene waren die Arbeiter_innen. Viele von ihnen waren bereits schwer erkrankt. Die Belegschaft wies u.a. eine signifikant erhöhte Krebssterblichkeit auf (Altenmüller, 2015). Der Arbeitsmediziner Alfred Manz leitete die vom Senat eingerichtete Beratungsstelle für die ehemaligen Boehringer-Arbeiter_innen,

8 Die Rolle der etablierten Arbeitsmedizin im Boehringer-Skandal griffen Medien kritisch auf (u.a. zu den Verstrickungen mit der Industrie: u.a. Hauch-Fleck, 1989).

baute diese maßgeblich mit auf und prägte mit seinem Engagement für Erkrankte die Hamburger Arbeitsmedizin.

Im Kontext eines ökologisch sensibilisierten gesellschaftlichen Klimas gelang es, phasenweise im etablierten gewerkschaftlichen Bereich Einfluss zu gewinnen. Unter dem Motto „Tatort Betrieb“ begann die IG Metall Baden-Württemberg 1988 eine Kampagne gegen den Einsatz krebserzeugender Kühlschmierstoffe, die mit dem Thema Lösemittel und Nervenschädigungen durch Lösemittel fortgesetzt wurde (Leisewitz, 1992). Umweltschutz am Arbeitsplatz wurde in eins gesetzt mit Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Aufnahme dieser kritischen Themen durch die IG Metall ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Ideen und das Engagement der vielfältig, überwiegend informell, vernetzten Initiativen aus den NSB in die institutionalisierten Netzwerke der Gewerkschaften diffundierten und zu einem zunächst internen Mobilisierungseffekt führten.

1989 gründeten Ökologen, Gewerkschafter und politische Aktivist_innen die Zeitschrift *Arbeit-und-Ökologie-Briefe*, die thematisch und aktionsfördernd über viele Jahre in die Gewerkschaften und in die Betriebe hineinwirkten. Einzelne BR-Gruppen und gewerkschaftliche Vertrauensleute griffen die Themen auf und forderten, gefährliche Arbeitsstoffe und gefährliche Arbeitsverfahren zu ersetzen – Ansprüche, die das tradierte Gefüge der betrieblichen Machtverhältnisse in Wanken geraten ließen.

Unweigerlich hängen die Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten gefährden oder schädigen, mit Fragen der Anerkennung von Berufskrankheiten durch die Berufsgenossenschaften (BGen) zusammen. Dies bildete einen entscheidenden Ausgangspunkt für die Gründung des Vereins *Arbeit & Gesundheit e.V.* und dessen Beratungsstelle in Hamburg. Aktivist_innen, z.T. aus der Gesundheitsladen-Tradition, z.T. aus Umwelt- und Arbeitsschutzprojekten der damals noch existierenden Hochschule für Wirtschaft und Politik, schufen eine organisatorische Grundlage für eine längerfristig tragfähige Informations- und Beratungsstelle für Beschäftigte, die arbeitsbedingt belastet und erkrankt sind. Wie sich die Arbeitsgruppe innerhalb des Gesundheitsladens zum Verein *Arbeit & Gesundheit e.V.* und den Beratungsstellen transformierte, welche Rolle dabei Gewerkschaften in den Vernetzungen spielten und inwiefern bestimmte kommunikative Handlungen, die Regulationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz fokussierten, Veränderungen notwendig machten, soll im Folgenden rekonstruiert werden.

4 Arbeit & Gesundheit in Hamburg – NSB und zentrale Akteur_innen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Geschichte von *Arbeit & Gesundheit e.V.* steht für eine informelle Netzwerkstruktur, die sich inzwischen als eine vermittelnde Netzwerkstruktur etablieren konnte und die netzwerktheoretisch als Vermittlungsinstanz zwischen den Akteur_innen und Anliegen der NSB, gewerkschaftlicher Interessenvertretung und institutionalisiertem Arbeits- und Gesundheitsschutz fungiert. Damit konnten die Akteur_innen, agierend als Knowledge Broker, die „structural holes“ (Burt, 1992) zwischen diesen Bereichen mit ihren unterschiedlichen organisatorischen Verfasstheiten, Interessen und Wissensordnungen überwinden. Zudem gelang es den Akteur_innen durch die Vereinsgründung, die Protestkommunikation zu

Gesundheitsschädigungen aufgrund von Gefahrstoffen in Betrieben in eine auf Dauer angelegte Kommunikation zu transformieren und damit wesentlich zu Fragen einer gesundheitspräventiven Arbeitsregulation Stellung zu nehmen.

Im Abschnitt 4.1 stehen historische Entwicklungslinien im Vordergrund. In 4.2 interessieren die Themenagenden und die Konfliktlinien in der sich transformierenden Protestkommunikation. In 4.3 zeigen wir, wie Verrechtlichungs- und Verwissenschaftlichungsprozesse zu einer auf Dauer angelegten Kommunikation in Regulationsfragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden.

4.1 Geschichte der Beratungsstelle aus der Perspektive ihrer Mitbegründer_innen

Die individuelle Lebensgeschichte bestimmte in den Interviews die Perspektive auf die Entstehung des Vereins. Ähnlich wie im Film „8 Blickwinkel“ (Moritz & Travis, 2008), in dem ein Ereignis abhängig vom Standort der jeweiligen Akteurin oder des jeweiligen Akteurs erzählt wird und das begrenzte Blickfeld die Narration bestimmt, findet sich auch in unseren Interviews ein Kaleidoskop an Erinnerungen. Obwohl mehrere Interviewte betonten, dass es keine lineare Entwicklung in der Geschichte von *Arbeit & Gesundheit e.V.* gab, sondern dessen heutige Rolle eher einer Reihe von historischen Zufällen und individuellen, mitunter spontan getroffenen Entscheidungen geschuldet ist, so lassen sich dennoch Stationen herausarbeiten, die für die Sicherung einer auf Dauer angelegten Gesundheitskommunikation in den Bereichen der Arbeitsregulation bis heute bedeutsam geblieben sind.

Institutionalisierungsprozesse kennzeichneten die Entwicklungen in vielen NSB, zuweilen als „Marsch durch die Institutionen“ propagiert wie kritisiert. Akteur_innen, die sich unterschiedlichen Bewegungen zugehörig fühlten, bildeten die Basis für die Verstetigung des Engagements der Arbeitsgruppe (AG) Arbeitermedizin, die später im Gesundheitsladen Hamburg ihren Ort fand. Dem voraus ging der erste Gesundheitstag in Berlin an Pfingsten 1980 – maßgeblich initiiert von dem Arzt Ellis Huber, Mitbegründer des Berliner Gesundheitsladens und späterer Präsident der Dt. Ärztekammer. Mit der Idee des Gesundheitstages, dem noch einige weitere folgen sollten, reagierte Huber auf Impulse zu einer Gegeninitiative kritischer Mediziner_innen und von Patient_innen zu dem vom 14. bis 18. Mai 1980 stattfindenden Deutschen Ärztetag.

Auf dem Gesundheitstag diskutierten mehr als 12000 Teilnehmende Friedens-, Umwelt- und Selbsthilfethemen. Nicht zuletzt spielte die Auseinandersetzung mit der nationalsozialistischen Vergangenheit einer „Medizin ohne Menschlichkeit“ (Mitscherlich) eine wichtige Rolle für die Entwicklung eines neuen Selbstverständnisses von Gesundheit und der Gesundheitsberufe. In diesem Zusammenhang gewann auch die italienische Arbeitermedizin an Bedeutung. In seinem einschlägigen und später oft zitierten Vortrag betonte Helmut Wintersberger auf eben diesem ersten Gesundheitstag in Berlin die Handlungsfähigkeit von Beschäftigten im Betrieb. Für alle unsere Interviewpartner_innen der später gegründeten AG Arbeitermedizin war dies der Beginn ihrer vertieften Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Offensichtlich traf Wintersberger mit seiner Erzählung einen Nerv, der in einem Teil der Gesundheitsbewegung für Resonanz sorgte und den Rahmen für die These spannte, dass es legitim sei, sich um die eigene Gesundheit im Betrieb zu kümmern.

Die Erfahrungen auf dem Berliner Gesundheitstag bestärkten das Engagement zur Gründung eines Hamburger Gesundheitsladens im Jahr 1981. Dessen Räume nutzte neben diversen Initiativen aus der Anti-AKW-, der Öko- oder auch der Antipsychotherapiebewegung, auch die AG Arbeitermedizin. Die AG selbst wurde zwar als eigenständig, aber dem Gesundheitsladen und damit den NSB zugehörig wahrgenommen.

Zentral für die Gründung des Vereins *Arbeit & Gesundheit e.V.* war jedoch zunächst eine Initiative, die nicht originär im Hamburger Gesundheitsladen entstand: der Leverkusener Entgiftungskongress im Herbst 1985. Die 1980 aus der Umweltbewegung hervorgegangene Partei Die Grünen initiierte diesen zum Thema Chlorchemie; maßgeblich durchgeführt von deren Hamburger Fraktion. Eine AG sollte sich mit dem Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befassen; vorbereitet und koordiniert von einem späteren Gründungsmitglied des Vereins, der sich zu jener Zeit und lokal bekannt intensiv mit dieser Problematik befasste. In der AG trafen sich viele Hamburger_innen, die beschlossen, diesen Austausch in ihrer Stadt fortzusetzen.

Das erste Treffen der sich *Arbeit & Gesundheit* nennenden Gruppe fand Anfang 1986 im Hamburger Gesundheitsladen statt. Einige kannten sich aus der AG Arbeitermedizin. Der Informationsaustausch verstetigte sich in einem monatlichen Plenum. Die Gründungsmitglieder kamen aus ganz unterschiedlichen Kontexten: den Naturwissenschaften, der Arbeitsmedizin, der BR-Arbeit etc. Ihr vorheriges Engagement speiste sich aus der Anti-AKW-Bewegung, der Gesundheitsladenbewegung, der Umweltbewegung. Das spiegelte sich in den Wissensbeständen, die einzelne Mitglieder nutzten, um strategisch das Thema Gefahrstoffe in gewerkschaftliche Diskussionen einzubringen.

Das Thema Gefahrenstoffe, verbunden mit persönlichen Beziehungen, war ein Treiber unter anderen, der von der Umweltproblematik auch zur Umwelt des Betriebes und dessen Innenleben führte. Persönliche Kontakte nach England ermöglichten einem der Gründungsmitglieder, die Hazards Groups (zur historischen Genese: Brendstrup, 2016) kennenzulernen. Diese berieten in enger Kooperation mit, jedoch institutionell unabhängig von Gewerkschaften zu Fragen des Arbeitsschutzes. Auch die Science Shops, in denen Wissenschaftler_innen und Gewerkschafter_innen zusammenarbeiteten, motivierten zur Vereinsgründung. Das Vorbild waren also bereits Knowledge Broker-Gruppen, die als Intermediäre Fachwissen übersetzten.

Die Gruppe *Arbeit & Gesundheit* wollte einen Verein gründen, der zunächst an den Gesundheitsladen angebunden werden sollte. Die Idee wurde verworfen: Für viele im Gesundheitsladen war ein betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht das Thema. Dementsprechend hätte Überzeugungsarbeit geleistet werden müssen, die jedoch niemand leisten wollte (Gründungsmitglied, persönliche Kommunikation, 22. Juli 2017). Auch die Themenfülle im Gesundheitsladen wurde als Hindernis gesehen, das Beweglichkeit einschränkte. So entschieden die Akteur_innen pragmatisch, mit der Vereinsgründung einen eigenen Weg zu gehen. Die Argumente der AG Arbeitermedizin mobilisierten demnach nicht in großem Ausmaß; eine Mobilisierungsfähigkeit bereits etablierter Organisationen wie Gewerkschaften ergab sich hier über eine Institutionalisierung als Verein jenseits der Bewegungen. Deutlich wird, dass für die Bewegungsforschung die Frage nach Verstetigung – nicht nur aus strategischer, sondern auch aus pragmatischer Sicht – für die Mobilisierungsfähigkeit (Frame-Resonanzen) und als Teil von Framing-Prozessen fruchtbar sein kann.

Der Verein sollte eine Beratungsstelle tragen. Die Konzeptentwicklung und der Aufbau der Beratungsstelle warfen Finanzierungsfragen auf. Eine Idee sah vor, die Beratungsstelle über die geplanten Zentren der Humanisierung der Arbeit laufen zu lassen. Die Kooperationsstelle Hochschulen/Gewerkschaften, die Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre mit der Wissenschaft vernetzen sollte, unterstützte dies, u.a. deshalb, weil sie selbst aufgrund fehlender Kapazitäten nicht allen Anfragen und Bitten um Beratung nachkommen konnte. Neben Bund und Land baten die Vereinsaktiven die Gewerkschaften um Unterstützung. Ein Gründungsmitglied vermutet, dass die Gespräche wegen einer grundsätzlichen Abwehrhaltung gegenüber denen „von außen“ scheiterten: „Für die waren wir Exoten. Wir kamen nicht aus deren Stall. (...) Wir waren unter Rot-Grün-Verdacht, Rot im Sinne von K-Gruppen und Maoisten“ (Berater, persönliche Kommunikation, 22. Juli 2017). Dass dies gerade auf das interviewte Gründungsmitglied nicht zutraf, erscheint an dieser Stelle besonders bemerkenswert und als eine Art Ironie der Geschichte.

Aus Sicht eines damaligen DGB-Referatsleiters (persönliche Kommunikation, 5. Juli 2017) seien Gewerkschaften zu einer dauerhaften Finanzierung nicht in der Lage gewesen. Er nahm eher den Stellenabbau wahr, sowohl in den Mitgliedsgewerkschaften als auch beim DGB selbst. Die „mit großer Verve“ als Kooperationsprojekte ins Leben gerufenen Kooperationsstellen oder auch die Technologieberatungsstellen (TBS), selbst institutionell angelegte Knowledge Brokers (Meyer, 2010, S. 119), verblassten in ihrer Wirkkraft, da diese nicht adäquat ausgebaut worden seien.

Schlussendlich entschieden die Vereinsmitglieder, finanziell unabhängig von Gewerkschaften zu bleiben und ihre Beratungsstelle mit Unterstützung des Stadtstaates Hamburg ins Leben zu rufen. Ab März 1989 wurde die Arbeit der Informationsstelle *Arbeit & Gesundheit* ehrenamtlich geleistet. Möglich wurde dies mit einer staatlichen Anschubfinanzierung von 5000 DM. Im Oktober 1990 konnten durch die politische Unterstützung des Hamburger Amtes für Arbeitsschutz ABM-Mittel des Arbeitsamtes und Komplementärmittel der Freien und Hansestadt Hamburg für die ersten drei Jahre gewonnen werden, die eine Hauptamtlichenstruktur ermöglichten. Der Preis für diese Mittel war eine intensive politische Lobbyarbeit, in der die Bedeutung der Arbeit der Beratungsstelle immer wieder auch mit Fachwissen belegt werden musste. Wissenschaftliche Erkenntnisse erzeugten Relevanz und entkräfteten Vorurteile. Sichtbar wird ebenso, dass ein Verständnis politischer Prozesse auf Stadtstaatebene wichtig ist, wenn es um das Organisieren von Unterstützung und die dafür notwendige Vernetzungsarbeit geht.

Während die Gesundheitsbewegung in Hamburg 1995 mit der Auflösung des Gesundheitsladens ihr Ende „feierte“ (Aktiver im Gesundheitsladen, persönliche Kommunikation, 5. Mai 2017), wurde der Verein selbst zu einem entscheidenden Akteur im Vernetzen verschiedener in Hamburg Engagierter im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Austausch endete nicht an den Stadtgrenzen Hamburgs: Auch deutschlandweit und auf europäischer Ebene gab und gibt es regelmäßige Treffen (Berater, persönliche Kommunikation, 22. Juli 2017).

Welche Aushandlungsprozesse in den unterschiedlichen Phasen der Transformationen erinnert und welche Themen damit verknüpft wurden, wird exemplarisch im nächsten Abschnitt skizziert.

4.2 Protestkommunikation: Themen, Adressat_innen und Konfliktlinien

Zunächst lässt sich der Hamburger Gesundheitsladen als räumlicher und kommunikativer Kristallisationspunkt für ein breites Spektrum an Themen beschreiben: von der Antikriegspolitik, der Nazimedizin, dem NATO-Doppelbeschluss bis hin zu alternativer Medizin, gesunder Ernährung, Beratung bei Abtreibung und Selbsthilfe (Aktiver im Gesundheitsladen, persönliche Kommunikation, 5. Mai 2017). Alle Initiativen bewegten sich in ihrer Protestkommunikation zur Gesundheitspolitik zwischen den Polen einer Veränderung der Verhältnisse und auf Verhaltensänderungen zielende Strategien individueller Prävention und selbstverantwortlicher Gesundheits Sorge. Daraus entstanden immer wieder konflikthafte Positionierungen, die statt problembezogen die Berechtigung jeder dieser Strategien auszuloten, oft auch moralisierend gegeneinander ausgespielt wurden. Trotz dieser Konflikte und als Weg, sie pragmatisch zu umgehen, kam es dann zu eigenständigen Verstetigungsbemühungen außerhalb des Gesundheitsladens wie es nun am Beispiel der AG Arbeitermedizin illustriert werden wird.

In der AG Arbeitermedizin standen zwei Themen im Vordergrund: erstens das der *Umwelt* (im Sinne von Umweltbelastungen im Betrieb und der Außenwelt durch industrielle Immissionen). Und zweitens eng damit verknüpft das der *Gesundheit*, verstanden als gesundheitliche Belastungen in der Lohnarbeit). Beide Themenkomplexe eigneten sich für Anschlusskommunikationen im Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die die AG Arbeitermedizin sowohl im Gesundheitsladen als auch in den Betrieben und an der Universität vollzog. Dabei repräsentiert der Perspektivwechsel von der Arbeitsmedizin hin zur Arbeitermedizin nicht nur eine Subjektivierung (also den Blick auf das körperlich-psychische Belastungserleben der Beschäftigten), sondern auch eine Erweiterung des Adressatenkreises mit der Aussage und der Aufforderung: „Jeder ist Experte seiner eigenen Gesundheit“ (Vereinsmitglied, persönliche Kommunikation, 11. Juli 2017). Damit grenzte sich die AG von der Schulmedizin und der ihren Paradigmen folgenden Arbeitsmedizin ab.

Die Protestkommunikation der AG fokussierte zunächst auf Gefahrenstoffe. Argumentativ wurde das Thema mit einem als defizitär gesehenen, zunächst stoffbezogenen Arbeitsschutz verbunden. So kamen arbeitsregulatorische Fragen auf die Agenda. Zudem setzte sich die AG mit dem Thema krankheitsbedingte Kündigungen auseinander – nach dem Gesundheitstag bspw. in einer interdisziplinär angelegten Veranstaltungsreihe im Gesundheitsladen, an denen u.a. Juristen beteiligt waren. Handlungsleitend war dabei die Frage, wie die Ergebnisse der Ursachenforschung zu Krankheiten von Arbeiter_innen in rechtlich normierte Gewährleistungsansprüche überführt werden könnten. An dieser Stelle gilt es zu betonen, dass die AG Arbeitermedizin den Frame Gesundheit nicht strategisch erweitern wollte (Frame Extension, Benford & Snow, 2000, S. 624), um möglicherweise die Gewerkschaften mit an Bord zu holen. Vielmehr ergaben sich aufgrund der Mehrfachmitgliedschaften Diffusionsmöglichkeiten in Gewerkschaften, die jedoch weder als Gegner gesehen noch Teil der NSB waren, sondern als Resonanzboden Aspekte aufnahmen und andere, verbunden mit einer Sachzwanglogik des Arbeitsplatzzerfalls, ignorierten.

Im Kontext der Arbeitermedizin zog sich ein erster betrieblicher Aktionsradius um die Hamburger Aluminiumwerke, auch bedingt durch ein BR-Mitglied, das selbst in der AG aktiv war. Die Aluminiumhütten emittierten Fluor in einem Ausmaß, das die Umgebung des Werkes schwer schädigte, wie z.B. die Blumen- und Obstplantagen. Auseinanderset-

zungen zwischen den Ansprüchen der Obstbauern und dem Management der Aluminiumwerke um die industriellen Arbeitsplätze folgten. Das Management regte eine Demonstration für den Erhalt der Arbeitsplätze an – unter dem Motto: „1000 Arbeitsplätze sind wichtiger als 10000 Gladiolen“ (BR-Mitglied, persönliche Kommunikation, 6. Juli 2017). Es suchte sich strategische Partner, auch im BR. Bei den folgenden BR-Wahlen war die Position des Arbeitgebers jedoch nicht mehrheitsfähig. Diejenigen im BR, die auch die Anliegen der Anwohner_innen befürworteten, setzten sich durch. Dieser Konflikt zeigte exemplarisch, dass der Erhalt des Arbeitsplatzes nichts mehr problemlos gegen den Erhalt der Gesundheit und der Umwelt ausgespielt werden konnte.

Das Prinzip „non delegata“ der italienischen Arbeitermedizin diffundierte in eine der ersten Aktionen des neu gewählten BRs in den Hamburger Aluminiumwerken. Er organisierte eine innerbetriebliche Befragung von Beschäftigten zu den gesundheitlichen Beschwerden. Den Fragebogen entwickelten Betriebsaktive und Mediziner_innen aus der AG Arbeitermedizin gemeinsam abends in ihren privaten Räumen. Er enthielt wesentliche Punkte, die man in heutigen Gefährdungsbeurteilungen wiederfindet, einschließlich vieler Merkmale für psychische Belastungen.⁹ Bereits hier deutet sich an, dass der Anspruch, selbst zum_r Expert_in der eigenen Gesundheit im Betrieb zu werden, in arbeitsregulatorische Prozesse eingreift. Gerade deshalb reagierte das Management prompt mit einer Unterlassungsklage vor Gericht, um die Verteilung des Fragebogens zu unterbinden. „Dann sind wir, also der BR, subversiv geworden“ (Vereinsmitglied, persönliche Kommunikation, 11. Juli 2017). Drei Tage vor der Gerichtsverhandlung nutzte der BR diese Zeit, um möglichst viele Kollegen zu befragen. So hätte man Informationen gehabt, falls das Gericht die Fragebogenaktion untersagen würde. 300 von 800 Beschäftigten füllten den Fragebogen aus. Das Gericht ließ letztlich die Beschäftigtenbefragung durch den BR zu. Daraufhin kamen noch ca. 100 weitere beantwortete Fragebögen hinzu.¹⁰ Die Daten wurden zu „eine(r) rationale(n) Grundlage für eine kontinuierliche Diskussion um Gesundheitsfragen am Arbeitsplatz“. Arbeitsbedingte Kündigungen waren in den nächsten Jahren zudem selten: „Das werteten wir damals als kleinen Erfolg“ (Vereinsmitglied, persönliche Kommunikation, 11. Juli 2017).

Diese Aktion zeigt, dass sich bereits hier die Protestkommunikation der AG Arbeitermedizin gegen Fluoremission zu einem Kommunikationshandeln erweiterte, dass das Gefüge im Betrieb veränderte und damit die Regulierung der Arbeitsbedingungen spezifisch beeinflusste. Während die Protestkommunikation diverse Aktive im Gesundheitsladen u. a. darüber miteinander verband, dass andere die Verantwortung tragen und den Missstand zu beseitigen haben, begab sich die Gruppe der Arbeitermedizin mit der Fragebogenaktion in eine andere Rolle. Denn die in der AG aktiven BR-Mitglieder wollten konkrete Veränderungen im Betrieb umsetzen, sahen sich selbst dazu in der Lage und letztlich auch in der Verantwortung (BR-Mitglied, persönliche Kommunikation, 6. Juli 2017) – und zwar auf-

9 Bereits 1977 kooperierten Beschäftigte einer norddeutschen Werft mit Wissenschaftlern der Universität Bremen und des Wissenschaftszentrums Berlin zum Thema Arbeitssicherheit und Belastungen. Hier wurden ebenfalls unter Bezug auf die italienische Arbeitermedizin Daten durch Fragebögen erhoben und strategisch in Verhandlungen mit dem Management eingesetzt (Brock, Funke, Einemann, Abholz & Hoppensack, 1980, S. 49–75).

10 Beschäftigte mit türkischer Migrationsgeschichte konnten den Fragebogen nicht ausfüllen, da dieser nicht übersetzt war.

grund ihres qua Recht verliehenen Status' und der damit verbundenen Gestaltungsmacht. Das Besondere scheint hier also zu sein, dass BR-Mitglieder und Arbeitsschützer_innen als Akteur_innen in den NSB ihre Kommunikationsbeziehungen nutzten, um in den sozialen Auseinandersetzungen im Betrieb neue „Sets von Regeln und Ressourcen“ zu schaffen und damit auch unterschiedliche soziale Ebenen miteinander verknüpfen.

Neben rechtlich legitimerter Verhandlungsmacht benötigten die Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Fachexpertise – sowohl im medizinischen als auch im rechtlichen Bereich. Über eine informelle Vernetzung auf lokaler Ebene konnte Fachwissen beschafft und erworben werden. So stellte der Leiter der Kooperationsstelle Hochschule/Gewerkschaften einen Kontakt zwischen einem BR-Mitglied der Aluminiumwerke und einem Professor her, der ein portables Massenspektrometer entwickelt hatte. Die im Warmwalzprozess freigesetzten Stoffe konnten gemessen und Indikatoren für hochtoxische Stoffe bestimmt werden. Daraufhin war der BR in der Lage, gezielt ein zugelassenes Messinstitut in den Betrieb zu holen und Einfluss auf die Zusammensetzung der Kühlschmierstoffe zu nehmen.

Dieser Erfolg auf betrieblicher Ebene war begleitet von Konflikten zwischen einem Teil der hauptamtlichen Gewerkschafter_innen und BR-Mitgliedern, die gleichzeitig in NSB und in Gewerkschaften aktiv waren. Die Linien der Auseinandersetzung lassen sich mit der Frage nach den Adressaten des Protests und mit der Frage nach dem Publikum entlang unterschiedlicher Betroffenheitslagen nachzeichnen. Adressat des vom BR initiierten Protests waren neben dem Arbeitgeber auch die Hersteller der Kühlschmierstoffe, BGen und letztlich die Gewerkschaften – die IG Chemie (später BCE) und die IG Metall. Die gesetzlich für Arbeitsgefährdungen zuständigen und von Arbeitgebern finanzierten BGen wurden von den Gewerkschaften als Regulierungsort für den Arbeitsschutz angesehen. Die in der AG Arbeitermedizin Aktiven waren gleichwohl nicht davon überzeugt, dass die BGen das gesamte Spektrum des entsprechenden arbeitsmedizinischen Wissens einschließlich vom Mainstream abweichender kritischer Positionen auch tatsächlich kannten oder nutzten (BR-Mitglied, persönliche Kommunikation, 6. Juli 2017). Während also Gewerkschaften an dem Selbstverwaltungsprinzip als Teil der tradierten Arbeitsregulation festhielten und seiner Funktionsweise vertrauten, setzte die AG neue Impulse betrieblicher Partizipation.

In der Auseinandersetzung um angemessene Regulierungsformen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zeigte sich ein für das Verhältnis zwischen NSB und Gewerkschaften bedeutsamer Dissens: Die Gewerkschaften in den 1970er-Jahren und damit in Zeiten der Deindustrialisierung sahen den Arbeitsplatzertand und Tariferhöhungen als Hauptziel in den Verhandlungen und legitimierten dieses mit dem Argument der Standort-sicherung. Die im Gesundheitsladen engagierten BR-Mitglieder wählten einen anderen Kurs. Sie stellten, inspiriert von den Erfahrungen auf den Gesundheitstagen, Forderungen nach Mündigkeit, Selbstbestimmung und Partizipation in den Mittelpunkt. Die Beschäftigten sollten über ihr Leben auf der Arbeit verfügen können; das sollte ein um den Gesundheitsschutz erweitertes Verständnis des Arbeitsschutzes leisten. Diese Positionen diffundierten über Mehrfachmitgliedschaften in formalisierte Netzwerkstrukturen der Gewerkschaften, in politischen Ausschüsse, in die Institutionen der BGen. Ein Generationenwechsel der Hauptamtlichen begünstigte, dass Arbeitssicherheit zunehmend als Arbeits- und Gesundheitsschutz verstanden wurde.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Gewerkschaften Themen sozialer Bewegungen dann aufnehmen können, wenn Plausibilitätszonen geschaffen werden, die für die Organisation Gestaltungsoptionen eröffnen. Inwiefern Gewerkschaften selbst Themen von NSB aufgreifen, hängt auch von ihrem wahrgenommenen Bedarf an Ressourcen (Fachwissen, Mitgliederstabilisierung oder -neugewinnung) und dem Ausmaß des öffentlichen Drucks ab. Damit sind Gewerkschaften nicht nur Adressat und Akteur, sondern auch Publikum, das es zu überzeugen gilt oder in dessen Namen die in der Bewegung Aktiven konsensuell zu sprechen gedenken.

Das Agieren in den Plausibilitätszonen wiederum schafft Koalitionsmöglichkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Am Beispiel der Arbeitermedizin zeigt sich, dass sowohl Kommunikationswege zwischen hauptamtlichen Gewerkschafter_innen und Beschäftigten als auch neue und auf die gesamte Bevölkerung bezogene Themen seitens der Gesundheitsbewegung neue Plausibilitätszonen aufspannten, die in Teilen in gewerkschaftliche Programmatiken diffundierten. So griffen in den 1990er-Jahren Gewerkschaften wie die IG BCE den Slogan „Experten in eigener Sache“ auf, der semantisch an die Beschäftigtenumfragen anschloss (Deiß & Heidling, 2001, S. 73). Auch die Befragungen der IG Metall oder der DGB-Index *Gute Arbeit* basieren auf dem Instrument der Beschäftigtenumfragen. Die Plausibilitätszone, die durch den verhandelten Erfolg wahrnehmbar wurde, eröffnete Gewerkschaften die Option, in Fragen der Arbeitsregulation durch Vernetzung neue Ressourcen wie Fachwissen zu mobilisieren und bisherige Grenzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu hinterfragen, öffentlich dagegen zu protestieren und neu zu verhandeln. So konnte es *Arbeit & Gesundheit* gelingen, dass sich auch die Gewerkschaften für die Erweiterung des Arbeitsschutzes zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stark machten.

Die Gesundheitsladenbewegung selbst nahm arbeitsregulatorische Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgrund ihrer zentralen Sinn stiftenden Themen wie „Enteignung der Gesundheit“ (Illich, 1975) durch das dominante medizinische Krankheitsmodell nur sehr begrenzt auf. Während ein Teil der Bewegung an einer radikalen Veränderung der kapitalistischen Verhältnisse festhielt, konzentrierte sich der größere Teil auf einen Bewusstseinswandel in Richtung einer individuellen Wiederaneignung der eigenen Gesundheit und einer ganzheitlichen Wahrnehmung von Gesundheitsproblemen, teilweise schon im Kontext von Umweltschäden. Arbeitsbedingungen als ein Moment der Arbeitsregulation sind hingegen auf einer Mesoebene angelegt und bedürfen konkreter Handlungen, die die Veränderung betrieblicher Verhältnisse in den Blick nehmen.

Die spezifische Zusammensetzung der AG Arbeitermedizin aus Akteur_innen, die auf den Handlungsort Betrieb schauten, und deren Orientierung auf betriebliche Verhältnisse boten die Voraussetzung, ihr Engagement zu verstetigen, in dem sie *Arbeit & Gesundheit* gründeten. Die Vereinsmitglieder waren in der Anerkennung ihrer Kompetenzen auf ein voraussetzungsvolles Wissen der (Natur-)Wissenschaften angewiesen, um von anderen Funktionsbereichen wie der Wirtschaft und dem Staat, aber auch von Organisationen wie den Gewerkschaften gesehen, wahrgenommen und akzeptiert zu werden.

Dass die Aussagen der AG Arbeitermedizin plausibel wurden, verdankte sich auch dem Schritt, über die Vereinsgründung zu einem Akteur zu werden, der rechtssicher war. Welche Rolle rechtliches und fachwissenschaftliches Wissen im Kommunikationshandeln der

AG Arbeitermedizin innerhalb des Gesundheitsladens und des späteren Vereins *Arbeit & Gesundheit* zum Arbeits- und Gesundheitsschutz spielten, wird nun ausführlich analysiert.

4.3 Regulation im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Verrechtlichungs- und Verwissenschaftlichungsprozesse

Grundsätzlich charakterisiert die Regulierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein arbeitsmedizinisches und ein rechtliches Fachwissen. Durch die Zusammenarbeit in der AG Arbeitermedizin verschafften die angehenden Arbeitsmediziner_innen mit ihrer Expertise den BR-Mitgliedern in den Verhandlungsprozessen um gesündere Arbeitsbedingungen eine deutlich bessere Ausgangsposition. Andererseits ermöglichte das präsentierte Fachwissen dem BR Anerkennung, legitimierte seine Forderungen und wurde zum Hebel, Diskussionen zu eröffnen und das Recht zu einem „law in action“ werden zu lassen. Über die Dichte des Netzwerkes und die Erreichbarkeit der vernetzten Personen mit ganz unterschiedlichen Expertisen gelang es dem BR, die „Linien und Fronten der Ausgestaltung von Arbeitsregulation“ (Windeler & Wirth, 2010, S. 584) zugunsten der Erweiterung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verschieben und jenseits des etablierten Regelungsinstrumentes ‚Tarifvertrag‘ zu formalisieren, indem eine innerbetriebliche anerkannte Regelung oder Handlungsoption erarbeitet wurde. Die Bewegung setzte den Impuls. Vernetzung war die Praxis, die zu einem neuen Modus der Interessenregulierung wurde, wie es Windeler und Wirth (2010, S. 589) später als normatives Prinzip fordern.¹¹

Als der Verein die Grundlage für eine Beratungsstelle zu Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen geschaffen hatte, waren die nun angestellten Akteur_innen in der Lage, sich weiteres Fachwissen anzueignen und über die staatliche Finanzierung legitimiert als Expert_innen gegenüber Gewerkschaften, betrieblichen Akteur_innen, aber auch gegenüber den BGen aufzutreten. So konnten sie einen Einblick in Dokumente und Entscheidungsprozesse anderer Institutionen in der Regulation um betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz gewinnen. Die Glaubwürdigkeit einzelner Gründungsmitglieder, ihr wissenschaftlicher Status qua Titel und ihr damit verbundenes Fachwissen, stieß nicht im Gesundheitsladen und damit der Bewegung auf Resonanz, sondern in den Institutionen im Prozess der Verstetigung. Diese Resonanz erhöhte die Chance, rechtlich legitimiert Anträge z.B. auf Fördermittel bewilligt zu bekommen.

Ein Teil der Gruppe Arbeitermedizin durchlief damit selbst eine Institutionalisierung, die ihr Stabilität bzw. zunächst einmal Handlungsoptionen eröffnen sollte. „Als lockeres Plenum hätte das nicht funktioniert“ (Vorstand, persönliche Kommunikation, 6. Juli 2017). Der Vereinsstatus gestattete, als juristisch anerkannte Person Gelder für eine Beratungsstelle, für Forschungsprojekte etc. zu akquirieren. Damit ließ sich *erstens* als quasi intermediäre Instanz eine Korrekturfunktion hinsichtlich möglicher Fehlentscheidungen von BGen ausüben. *Zweitens* wurde Beratung weniger zufällig: Es bildeten sich in dem kleinen Kosmos Beratungsstelle Beratungsmuster heraus, die eher eine Gleichbehandlung, Partizipation und Transparenz ermöglichen. *Drittens* konnte das erworbene Fachwissen der sozial Be-

11 Ende der 1990er-Jahre wurde die Rolle von Expert_innen und Berater_innen für die BR-Arbeit als Frage nach „innovativen Formen der Mobilisierung von Expertenwissen“ (Deiß & Heidling, 2001, S. 7) für eine „Mitbestimmung im Wandel“ formuliert.

wegen professionell durch die öffentliche Förderung legitimiert weitergegeben werden. Diese Anerkennung hatte für die Betroffenen mitunter eine günstigere Verhandlungsposition zur Folge. *Viertens* führten das Fachwissen und die öffentliche Förderung zur Nominierung von Vereinsmitgliedern in politische Gremien, zu Fördergeldern für Forschungsprojekte und zu verantwortungsvollen Positionen in öffentlichen Projekten. So wurde die Beratungsstelle zu einer anerkannten Quelle für einschlägige Expertisen, deren Beschäftigte die Stadt Hamburg als Ansprechpartner benannte. Die Anerkennung der Expertise führte dazu, dass öffentliche Geldgeber Kooperationen und Vernetzungen auch aktiv einforderten (Berater, persönliche Kommunikation, 17. März 2017). Gleichwohl stehen bspw. divergierende Interessen einiger Partner_innen der Forderung nach Kooperation entgegen (am Bsp. der psychosozialen Versorgung: Kardorff, 2009, S. 215–217).

Die rechtliche Anerkennung des Vereins und die öffentliche Förderung der Beratungsstelle durch den Hamburger Senat war ebenfalls eine Vorbedingung, um als Akteur in den arbeitsregulativen Beziehungen von den Gewerkschaften ernst genommen zu werden. Die finanzielle Förderung repräsentierte Stabilität, weckte andererseits, so einer der Mitbegründer des Vereins, die Begehrlichkeit, die Fachkompetenz der Beratungsstelle für die eigene Organisation ohne Zusatzkosten zu nutzen (Berater, persönliche Kommunikation, 22. Mai 2017). Er folgte der Einladung in den DGB-Arbeitskreis Gefahrstoffe als Experte und nahm das als eine Art Bewährungsprobe wahr. Im Anschluss daran durchlief er mehrere Stufen als Vertreter mit zunehmender Verantwortung (Projektgruppe, Haupt- und Unterausschüsse, europäische Ebene). Dies war nur aufgrund der Etablierung eines Vertrauensverhältnisses möglich. Dass fachliche Vorschläge politisch aufgegriffen wurden, war für ihn einerseits zufallsabhängig: Wer war noch im Ausschuss, wer hauptamtlich, wer verfügte über welche Netzwerke und welches Fachwissen? Andererseits konnte ein Unterfüttern mit Fachkompetenz statt ideologischer Positionierung aus seiner Sicht ebenfalls mehr Gehör erwirken. Damit nahm er explizit eine Knowledge Broker-Position ein, die es erforderte, verschiedene Perspektiven miteinander ins Gespräch zu bringen, eben weil er auch die Fachsprache beherrschte. Wissen zu vermitteln bzw. zu transformieren kann jedoch nur dann gelingen, wenn dieses Angebot der Knowledge Broker auch genutzt wird. Eine ehemalige Betriebs- und Gewerbeärztin (Vereinsmitglied, persönliche Kommunikation, 11. Juli 2017), bot bspw. mit einem Amt in einem Gremium versehenen BR-Mitglieder an, ihnen wichtige arbeitsmedizinische Aspekte für die Gremienarbeit zu vermitteln; diese nutzten das Angebot jedoch nicht.

Fachliche Vorschläge des Beraters mit einer naturwissenschaftlichen Ausbildung (persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2017) hatten allerdings durchaus Erfolg: Bspw. wirkte er maßgeblich an der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 910 mit: das „Risikobezogene Maßnahmenkonzept für Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen“. Im Unterausschuss des Ausschusses für Gefahrstoffe (AGS) wurde über die Regelung von Expositionsgrenzen für krebserzeugende Stoffe am Arbeitsplatz diskutiert. Er kritisierte als nominierter Vertreter der Gewerkschaften, dass in der Regulierung von krebserzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz technikbasierte Grenzwerte (Technische Richtkonzentration = TRK) die Basis zur Beurteilung darstellten. Die resultierenden TRK-Werte waren für die betreffenden Stoffe mit quantitativ ganz unterschiedlichen Krebsrisiken (genauer: Eintrittswahrscheinlichkeiten für das Entstehen einer Krebserkrankung) verknüpft, was für die

resultierenden regulatorischen Folgen jedoch unerheblich war. Die Folgen bestimmten sich nur danach, ob der TRK-Wert eingehalten wurde oder nicht. Anders formuliert lassen sich am TRK-Wert die von Stoff zu Stoff ganz unterschiedlichen Erkrankungsrisikowahrscheinlichkeiten nicht ablesen.

Es gelang ihm, ab 1999 – zunächst im entsprechenden DGB-Facharbeitskreis und dann im Unterausschuss – diese Kritik systematisch und konkrete Änderungsvorschläge zu formulieren. Den rechtlichen Regulierungsrahmen steckte die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) ab, die im Zuge einer 1998 verabschiedeten EU-Richtlinie zur Gefährdungsbeurteilung zu überarbeiten war. Die TRK-Werte wiederum ließen eine konsistente Gefährdungsbeurteilung nicht zu, da sie unterschiedliche Risikohöhen aufwiesen; d.h. das Risiko, aufgrund der Tatsache, einem Gefahrstoff ausgesetzt gewesen zu sein, an Krebs zu erkranken, stellte selbst eben nicht die zentrale Bemessungsgrundlage dar.

Nachdem die Fachabteilung des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit mit ihrem Vorschlag, risikobasierte Grenzwerte als Ersatz für die bisherigen TRK-Werte zu nutzen, auf heftigen Widerstand der Wirtschaft stieß, und sich der Dissens nicht auflösen ließ, wurden in der novellierten GefStoffV Ende 2004 zwar die TRK-Werte abgeschafft. Nachfolge-Größen gab es jedoch noch keine. Vielmehr wurde der AGS mit der Aufgabe betraut, ein Nachfolge-Konzept (möglichst in Form eines risikobezogenen Konzepts) zu erarbeiten. Aufgrund der ab 2001 bestehenden Mitgliedschaft im AGS gelang es dem Interviewten für die Gewerkschaften diesen Auftrag mitzugestalten und zentrale Impulse zu setzen. Fachpolitisch war dies auf Gewerkschaftsebene möglich, da er die grundsätzliche Diskussion im DGB-Facharbeitskreis seit 1999 angesprochen und intensiv geführt hatte.

Gleichzeitig verdeutlicht das Thema Gefahrstoffe, dass dieses spezifische Wissen immer auch kontrovers im Wechselverhältnis zwischen Expertisen und Gegenexpertisen und als „Politikum“ mit „bewussten Prozessen der Wissensunterdrückung“ (Bösch, 2000, S. 193) gehandhabt wird. Dabei spielen Fragen der Anerkennung von Gefährdungen eine große Rolle (zur Risikogenese am Bsp. v. Dioxin: Bösch, 2000, Kap. 5).

Insgesamt lassen sich die Bewegungen jener Zeit als ambivalente Erfolgsgeschichte lesen. Während einerseits eine institutionelle Stabilisierung Verlässlichkeit schuf, wurde das Engagement verwaltbar, transparenter und damit kontrollierbar. Für die Behörden hatte die Finanzierung der Beratungsstelle auch eine Entlastungsfunktion. Die Unzufriedenheit konnte an bereits mit viel ehrenamtlichem Engagement etablierte und nun städtisch finanzierte Beratungsangebote weitergegeben werden.

Das Format der Förderung von Projekten mit begrenzter Dauer bedeutete jahrzehntelang eine Selbstausbeutung der von Anbeginn Engagierten, die heute zum Hindernis der Verstetigung zu werden droht, da sich Prioritäten im Lebensentwurf verändern. Und dennoch ist zumindest derzeit das Engagement der Nachwuchsgeneration im Verein sehr hoch: hier vor allem im Bereich von Professionalisierung und der Aneignung von Spezialwissen als Voraussetzung zielgerichteter und akzeptierter Interessendurchsetzung. Vorher in der AG Arbeitermedizin Engagierte haben mit ihrer eigenen Professionalisierung andere Orte des Engagements wie das Gewerbeamt oder die Betriebsmedizin gefunden. Die Distanz zur Bewegung, aber auch zur Institution *Arbeit & Gesundheit e.V.* nahm bei einigen zu (Vereinsmitglied, persönliche Kommunikation, 11. Juli 2017). Für diese Aktiven bedeutete das

auch das Ende ihrer Bewegungszeit und in letzter Konsequenz auch das Ende der Bewegung.

Nicht zuletzt waren es auch Zufälle, die einige Interviewte mit Blick auf Entstehung und Bestehen von *Arbeit & Gesundheit e.V.* ins Gespräch brachten. Das Bestehen des Vereins, trotz Institutionalisierung und Status einer anerkannten Rechtsperson, war etwa vom Wohlwollen der fördernden Instanz abhängig – dies betraf das Ausmaß, in dem Vernetzung mit den jeweils neuen Positionsinhaber_innen und ihren unterschiedlichen Einstellungen und Prioritäten gestaltet werden konnte –, von der Themenkonjunktur bestimmt – d.h. durch das Fenster, das die Politik aber auch die Öffentlichkeit für solche Themen öffnet. Von derartigen, oft zufälligen Konstellationen sind soziale Bewegungen in weitaus größerem Maße abhängig als gewachsene Organisationen.

5. Fazit

Am Beispiel der Erfahrungen der Vereinsmitglieder von *Arbeit & Gesundheit e.V.* zeigen sich folgende Erfolgskomponenten, die für neue Allianzen für Gute Arbeit von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer_innen bedeutsam werden können: Das Feld der Arbeitsregulation ist abhängig von den Aktivitäten, Politiken und Kontextbedingungen, in denen die Akteur_innen handeln (Windeler & Wirth, 2010, S. 584). Das gilt unisono für den Teilbereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Kontextbedingungen sind derzeit, insbesondere was das Thema der psychischen Gefährdungen angeht, insofern Erfolg versprechend, als sowohl Politik als auch die Sozialpartner mit Blick auf den demografischen Wandel und Fachkräftemangel Belastungen und ihre gesundheitlichen Folgen aufgreifen und das Thema der nachhaltigen Beschäftigungssicherung für ältere und/oder gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte auf die Agenda setzen. Indikator dafür sind die zahlreichen Initiativen und Vernetzungen über das Bundesministerium für Arbeit (z. B. die Initiative Neue Qualität der Arbeit).

Auf lokaler Ebene belegt dies die Erweiterung des Beratungsangebotes bei *Arbeit & Gesundheit* um die *Perspektive Arbeit und Gesundheit*, die insb. psychische Belastungen fokussiert. Die nicht auf Dauer gestellten Beratungsstellen oder engagierte Betriebsgruppen weisen häufig eine größere Nähe zu den individuell beeinträchtigten Beschäftigten auf. Das allein reicht jedoch nicht. Es bedarf auch eines Fachwissens – sowohl im rechtlichen als auch im arbeitswissenschaftlichen bzw. -medizinischen Bereich. Die Beratungsstellen mit ihrem Trägerverein haben mit der Position einer juristischen Person eine höhere Chance, gesehen und akzeptiert zu werden. Sie können so ihre Protestkommunikation zu einer auf Dauer angelegten Konfliktkommunikation transformieren. Dabei helfen Netzwerke auf nationaler und europäischer Ebene, die Kontakte und eine Vielfalt an Informationsquellen bereitstellen.

Etablierte Akteure wie die Gewerkschaften müssen die Protest- oder aber Konfliktkommunikation von Bewegungen oder aber Beratungsstellen in ihrer Eigenständigkeit anerkennen, ihre Zielsetzungen als legitim betrachten sowie sich offenen Aushandlungsprozessen stellen. Sich allein über den Arbeitsplatzzerhalt als politische Forderung zu positionieren, ist weder innovativ noch ermöglicht es eine umfassende präventive Arbeitsregulation. Dazu kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen wichtigen Beitrag leisten.

Der heutige Stand des Rechts (z. B. die Lärm- und Vibrationsverordnung) und aktuelle, gesicherte arbeitswissenschaftliche und -medizinische Erkenntnisse bspw. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin oder der DGUV gewähren eine umfassendere Arbeitsregulation. Erste Anzeichen sind bspw. im Tarifvertrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2009, der eine tarifvertragliche Vereinbarung zum Gesundheitsschutz für die Beschäftigten in der Sozial- und Erziehungsarbeit enthält, sichtbar.

Das Fachwissen der Beratungsstellen wiederum ist ein Wissen, von dem die Gewerkschaften in den paritätisch zu besetzenden Gremien auf nationaler und internationaler Ebene profitieren. Hier ließ sich zeigen, dass die Entwicklung, Bereitstellung und Mobilisierung der Fachexpertise für die AG Arbeitermedizin im Gesundheitsladen die Anerkennung als erstzunehmender Akteur im Feld bedeutete. Für die Gewerkschaften bedeutete der Rückgriff auf diese Fachexpertisen die Legitimation zur Implementierung neuer rechtlicher Regulierungen.

Dennoch bleibt zu betonen, dass Regelwerke allein nur einen Rahmen bilden. Die Plausibilitätszonen schufen letztlich Gelegenheiten, die sowohl NSB-Akteur_innen als auch Gewerkschaften wechselseitig nutzten. Dass sich der Protest für die Gesundheit in eine auf Dauer angelegte Kommunikation im Arbeits- und Gesundheitsschutz wandelte, bedingte einerseits ein lokales Handeln von informierten Akteur_innen, die selbst Verantwortung übernahmen: Als Broker spielten sie auf unterschiedlichen Klaviaturen, kannten die Differenzen in den Wissensbeständen und leisteten die notwendige Transformation, um zwischen den Institutionen zu vermitteln. Die Verstetigung qua Institutionalisierung als Verein war andererseits der materielle Hebel, der Veränderung bewirkte: Die Ansprüche eines Teils der Gesundheits(laden)Bewegung blieben nicht bloßer Protest – an andere gerichtet und diese zum Handeln auffordernd. Im Gegenteil: Die Beratungsstelle *Arbeit & Gesundheit e.V.* hat sowohl im Institutionengefüge bewegt und verschoben als auch, und das war schließlich der Anlass der Gründung, Verantwortung dafür übernommen, dass Menschen, die aufgrund ihres Betriebsalltags erkranken, auf ihrem „Marsch durch die Institutionen“ Unterstützung erfahren.

Literatur

- Altenmüller, I. (2015). 18. Juni 1984: Dioxinskandal schockt Hamburg. Abgerufen von <http://www.ndr.de/kultur/geschichte/chronologie/18-Juni-1984-Dioxin-Skandal-schockt-Hamburg/dioxinskandal128.html>
- Benford, R. D. & Snow, D. A. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, 26, 611–639. doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.611
- Bertazzi, P. A., Bernucci, I., Brambilla, G., Consonni, D. & Pesatori, A. C. (1998). The Seveso studies on early and long-term effects of dioxin exposure: a review. *Environmental Health Perspectives*, 106 (2), 625–633. doi: 10.1289/ehp.98106625
- Böschen, S. (2000). Risikogenese. Prozesse gesellschaftlicher Gefahrenwahrnehmung: FCKW, DDT, Dioxin und Ökologische Chemie. Opladen: Leske + Budrich. doi: 10.1007/978-3-663-11308-9
- Brendstrup, T. (2016). (Incomplete) History of EWHN. Abgerufen von http://www.ewhn.eu/ewhnpress/wp-content/uploads/2016/01/History-of-EWHN_2016.pdf
- Brock, A., Funke, H., Einemann, E., Abholz, H. H. & Hoppensack, E. (1980). Betriebliche Gesundheit und gewerkschaftliche Arbeit in einer norddeutschen Werft – Ansätze einer Arbeitermedizin in der BRD. *Das Argument Sonderband*, 53, 49–75.
- Burt, R. S. (2004). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

- Czock, H., Göbel, E. & Guthke, B. (1990). Lesebuch zu Arbeit und Gesundheit – „Man darf nicht wehleidig sein“. Berlin: Gesundheitsladen.
- Deiß, M. & Heidling, E. (2001). Interessenvertretung und Expertenwissen. Anforderungen und Konsequenzen für Betriebsräte und Gewerkschaften. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Fichter, M., Gester, J. & Zeuner, B. (2004). Externe Herausforderungen – Interne Problemlagen – Zukunftsoptionen: Eine internationale Perspektive. In P. Frerichs, W. Pohl, M. Fichter, J. Gerster & B. Zeuner (Hrsg.). Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien. Abgerufen von www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/oekonomie/gewerkschaftspolitik/materialien/HBS_Zukunft/Fichter-Gester-Zeuner-HBS-Zukunft_044.pdf
- Foucault, M. (1973). Die Geburt der Klinik. Eine Archäologie des ärztlichen Blicks. München: Carl Hanser.
- GAL (Grün-Alternative Liste)-Umweltgruppe (1984). Dioxin in Hamburg. Verursacher, Verantwortliche, Betroffene. Hamburg: Ernst Kabel.
- Hauch-Fleck, M.-L. (17. November 1989). Gefährliche Stoffe. Die Zeit, 47. Abgerufen von <http://www.zeit.de/1989/47/gefaehrliche-stoffe/komplettansicht>
- Hien, W. (2017). Körper und Arbeit – Zu den Schattenseiten des Wirtschaftswunders. In Sozial.Geschichte Online, 21, 125–170. Abgerufen von <http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DocumentServlet?id=44662>
- Illich, I. (1975). Die Enteignung der Gesundheit. „Medical Nemesis.“ Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kardorff, E. v. (2009). Kooperation, Koordination und Vernetzung. Anmerkungen zur Schnittstellenproblematik in der psychosozialen Versorgung. In B. Röhrle, G. Sommer & F. Nestmann (Hrsg.), Netzwerkintervention – Fortschritte der Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung (S. 203–222). Tübingen: dgvt Verlag.
- Kardorff, E. v. (1996). Die Gesundheitsbewegung – eine Utopie im Rückspiegel. In GesundheitsAkademie/Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, NRW (Hrsg.), Macht. Vernetzung. Gesund? Strategien und Erfahrungen regionaler Vernetzungen im Gesundheitsbereich (S. 15–43). Frankfurt/M.: Mabuse-Verlag.
- Kemper, C. (2016). Medizin gegen den Kalten Krieg. Ärzte in der anti-atomaren Friedensbewegung der 1980er-Jahre. Göttingen: Wallstein.
- Köhler, B. M. (1983). Toxikologie und Arbeitsmedizin für den Arbeitsschutz. Werkstattbericht des Wissenschaftszentrums Berlin. Berlin: Eigendruck.
- Kooperationsstelle Hamburg IFE (2017). Wissens-Datenbanken. Abgerufen von <http://www.kooperationsstelle-hh.de/informationsangebote/?lang=de>
- Leisewitz, A. (1992). Ökologische Spurensuche im Betrieb. „Tatort Betrieb“. Erfahrungen einer Aktion der IG Metall. Frankfurt/M.: Ökologische Briefe.
- Lienert, A. (2009). Das Beschwerdewesen für psychiatrische Patienten in Deutschland – Gesundheitspolitischer Kontext und empirische Untersuchung von Patientenfürsprechern und unabhängigen Beschwerdestellen (Dissertation.) Abgerufen von <https://mediatum.ub.tum.de/doc/981790/981790.pdf>
- Meyer, M. (2010). The Rise of the Knowledge Broker. Science Communication, 32 (1), 118–127. doi: 10.1177/1075547009359797
- Moody, K. (1997). Workers in a Lean World. London: Verso.
- Moritz, N. H. & Travis, P. (2008). 8 Blickwinkel. USA: Original Film/Relativity Media.
- Raehlmann, I. (2015). Entwicklung von Arbeitsorganisationen. Voraussetzungen, Möglichkeiten, Widerstände (2. Aufl). Wiesbaden: Springer VS.
- Roth, R. & Rucht, D. (Hrsg.). (2008). Die sozialen Bewegungen in Deutschland seit 1945. Frankfurt/M.: Campus.

- Rucht, D. (1993). Neue soziale Bewegungen. In U. Andersen, & W. Wolke (Hrsg.), *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland* (S. 363–367). Opladen: Leske + Budrich.
- Rucht, D. & Neidhardt, F. (2007). Soziale Bewegungen und kollektive Aktionen. In H. Joas (Hrsg.), *Lehrbuch der Soziologie* (S. 627–651). Frankfurt/M.: Campus.
- Tratschin, L. (2016). Protest und Selbstbeschreibung. Selbstbezüglichkeit und Umweltverhältnisse sozialer Bewegungen. Bielefeld: transcript. doi: 10.14361/9783839436912
- Ulich, E., Zink, K. J. & Kubek, V. (2013). Das Menschenbild in Arbeitswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 67 (1), 15–22. doi: 10.1007/BF03373899
- Weick, K. E. (1985). *Der Prozeß des Organisierens*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Windeler, A. & Wirth, C. (2010). Netzwerke und Arbeit. In F. Böhle, G. Voss & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 569–596). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-531-92247-8_19
- Winter, R. (2017). Gesellschaftliche Konflikte, digitaler Widerstand und die Entstehung des Politischen. In H. Gummert, J. Henkel-Otto & D. H. Medebach (Hrsg.), *Medien und Kulturen des Konflikts. Pluralität und Dynamik von Generationen, Gewalt und Politik* (S. 237–252). Wiesbaden: Springer VS. doi: 10.1007/978-3-658-16108-8_10
- Wintersberger, H. (1978). Gesundheitskämpfe in Italien. Von der Arbeitsmedizin zur Arbeitermedizin. *Argument Sonderband*, 27, 151–163.
- Wintersberger, H. (1988). *Arbeitermedizin in Italien. Eine Kulturrevolution im Spannungsfeld von Arbeit und Gesundheit*. Berlin: Edition Sigma.