



AAA

i

Tyskland



15.9. - 22.9.

1991.

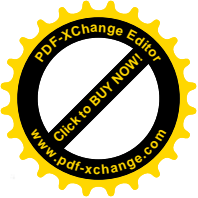
- Hamburg
- Dresden
- Berlin



FJERN OGSÅ DE NYE MURE.

HISTORIENS VINGEPUST
HAR GENNEMBLÆST VORE HJERNER
OG SKABT GENNEMTRÆK FRA VEST TIL ØST
HAMBORGRYGGEN SMERTEDE ALLEREDE I DRESDEN
MEN ARBEJDEDE VIDERE I BERLIN, HVOR
BANAREPUBLIKKENS ARBEJDSMILJØ
MED TREUHAND'S TRUMFER I ÆRMET
SPILLER SORTEPER VIDERE TIL ARBEJDERKLASSEN.
ARBEJDE OG SUNDHED ER BYER I RUSLAND
OG SMÅ KÆRLIGE SÆDEKORN
BLANDT AUTONOME FANTASTERS FANTASTISKE KÆRLIGHED.
MUREN ER FALDET
MEN NYE BYGGES MED MILLIONER AF DM
MELLEM RIG OG FATTIG.
NU VANDRER VI DEN DANSKE SOL I MØDE
VI ARBEJDSMILJØETS UNGE HÆR
SNART MODNES SUNDHEDS GRØDE
OG SCHLÜTERS FALD ER NÆR.
TYSKE GRAMATISKE KRINGELKROGE
SKABER NYE VISIONER:
DURCH, FÜR, GEGEN, OHNE, VIEDER, UM
- KÄMPHST DU NICHT FÜR FRIEDEN,
DANN BIST DU VIRKLICH DUMM.

NIELS ERIK DANIELSEN
AAA-STUDIETUR TIL BRD OG FNL SEPTEMBER 91.



OVERSIGT OVER RAPPORT FRA BRD-TUREN

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Formiddag: Byggeplads
Referent: [REDACTED]

Onsdag den 18.09.91 i Dresden:
Formiddag: Robotron
Referent: [REDACTED]

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Formiddag: Lufthansa
Referent: [REDACTED]

Torsdag den 19.09.91 i Berlin:
Eftermiddag: Infoladen, Arb. & S
Referent: [REDACTED]

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Formiddag: Trykkeri
Referent: Thomas og Kaare
[REDACTED]

Torsdag den 19.09.91 i Berlin:
Eftermiddag: B.A.U.CH.
Referent: [REDACTED]

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Eftermiddag: Infostelle A. & G.
Referent: [REDACTED]

Torsdag den 19.09.91 i Berlin:
Eftermiddag: Wissenschaftscentrum
Referent: [REDACTED]

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Eftermiddag: Eppendorf
Referent: [REDACTED]

Fredag den 20.09.91 i Berlin:
Formiddag: AEG
Referent: [REDACTED]

Mandag den 16.09.91 i Hamburg:
Eftermiddag: DGB-Kooprat.stelle
Referent: [REDACTED]

Fredag den 20.09.91 i Berlin:
formiddag: SAS service P.
Referent: [REDACTED]

Tirsdag den 17.09.91 i Hamburg:
Formiddag: Blohm & Voss
Referent: [REDACTED]

Fredag den 20.09.91 i Berlin:
Eftermiddag: Ka-De-We
Referent: [REDACTED]

Tirsdag den 17.09.91 i Hamburg:
Formiddag: Havnen og containerfirma
Referent: [REDACTED]

Fredag den 20.09.91 i Berlin:
Eftermiddag: Bryggeri
Referent: [REDACTED]

Tirsdag den 17.09.91 i Hamburg:
Eftermiddag: Boehringer
Referent: [REDACTED]

Søndag den 22.09.91 i Berlin:
Formiddag: ABU
Referent: [REDACTED]

Tirsdag den 17.09.91 i Hamburg
Eftermiddag: Bryggeriet Holsten
Referent: [REDACTED]

Tirsdag den 17.09.91 i Hamburg
Eftermiddag: Berufsgenossenschaft
Referent: [REDACTED]



HANS FRANK. PRIVAT INTREPRENØRFIRMA. HAMBORG

Firmaet arbejder med fornyelse, renovering og nybygning af kloarkrør samt anlægsarbejder ved det kommunale rensningsanlæg.

Vi var $\frac{1}{2}$ på besøg og talte først med direktøren og formanden for "Betriebsrat", som fortalte om virksomheden og sikkerhedsarbejdet.

"Betriebsrat" er et tysk tillidsmandssystem, som ikke er knyttet til fagforeninger. Formanden kan arbejde i "Betriebsrat" 1 dag om ugen eller efter behov. Først efter 300 ansatte kan han friholdes helt fra arbejdet.

BESKRIVELSE AF VIRKSOMHEDEN

190 ansatte, hvoraf 140 er timelønsansatte.

Produktionen af røerne foregår i Danmark, Holland m.v. Patentet ligger hos det tyske firma. Firmaet samarbejder bl.a. med et dansk affaldsfirma, Mogens Jørgensen i Odense, der renoverer gamle rør og ledninger.

Virksomheden har et hovedkontor udenfor Hamborg med administration, snedkeri, smedje, metalværksted m.m. De laver selv reparationerne på udstyr o.lign., samt nogle af værktøjerne til arbejdet, fordi de ikke kan købe det i Tyskland. De bygger f.eks. selv deres skurvogne.

Målet for firmaet er at bruge robotter og fjernstyring ved rørlægning. Der er forskellige systemer udviklet i England. Vi fik udleveret brochurer på disse systemer, som langsomt indføres.

Firmaet tager miljøhensyn. Man bruger kun 2 typer plastrør, som ikke giver så farligt affald. Man er gået fuldstændig bort fra asbest og PVC-rør. Det er 20 år siden, man har lagt et asbestrør i Hamborg.

Der er 2 kommunale rensningsanlæg i Hamborg, som renser indtil 98% af affaldet fra Hamborgs husstande. Rensningsanlægget har indført et nyt slamudtøringsanlæg. Det tørrede slam kan derved pakkes i mindre enheder. Foreløbig sendes det til deponering ude på landet. Kommunen planlægger et forbrændingsanlæg om 5 år. Rensningsanlægget har i ca 20 år været fast arbejdsplads for 10 - 12 ansatte i Hans Franks firma. Anlægger veje og bygninger på området.

Lønssystem:

Brolæggere på akkord. De fleste får en grundtimeløn og tillæg efter kvalifikationer, overenskomsttaler og anciennitet.

Firmaet betaler for efteruddannelse.

Medarbejderne bliver længe i firmaet. Virksomhedens kultur er stærk. Man er en stor familie. Man holder bl.a. tit fester for jubilarer.



SIKKERHEDSARBEJDET

Ingeniører fra firmaet og ledelsen arbejder med den dgl. sikkerhed og de skal kunne bevise, at de har brugt et vist antal timer på dette arbejde ifølge loven.

Ingen i firmaet arbejder med sikkerhed hele tiden. Man har 1 sikkerhedsingeniør, 2 sikkerhedsmellemedere og 4 sikkerhedsrepræsentanter(udpeget)

Denne gruppe udgør en besluttende myndighed i forhold til sikkerheden på virksomheden ved simpelt flertal.

Der findes en mester på hver anlægsbyggeplads, som er ansvarlig for sikkerheden.

Firmaet er tilsluttet "Berufsgenossenschaft" og arbejdsmedicinsk klinik i regionen. Arbejdsmedicinsk klinik indkalder folk til lungeundersøgelse, specielt kloarkarbejdere indkaldes med 6 års mellemrum.

Firmaet er tilfreds med "Berufsgenossenschaft" og deres sikkerhedsarbejde.

Der findes "Berufsgenossenschaft" for forskellige brancher. Firmaet betaler et bestemt beløb til Berufsgenossenschaft. Her beskæftiger man sig fortrinsvis med arbejdssikkerheden og arbejdsulykker, mens den arbejdsmedicinske indfaldsvinkel varetages af læger, ansat på virksomheden eller som her i arbejdsmedicinske enheder.

"Berufsgenossenschaft" kommer sjældent af sig selv til firmaet. Kun ved indførelse af nye arbejdsmetoder ved nye maskiner .

Ved arbejdsulykker kontakter firmaet Berufsgenossenschaft. Direktøren mener, at 95% af ulykkerne skyldes klodsethed fra medarbejdernes side. Hvis der sker en ulykke til eller fra arbejde, anmeldes dette også som arbejdsulykke.

ERHVERVSSYGDOMME

Direktøren og betriebsrät mener ikke de rigtigt har haft sygdomme, der skyldtes arbejdet.

Har dog haft enkelte høreskader på virksomheden. Hver gang en medarbejder går på pension med en høreskade, undersøges det om det skyldes arbejdet.

Kun 2 personer i firmaet har haft ryglidelser, som de dog efter direktørens mening havde pådraget sig inden de kom i firmaet.

Firmaet har en sygeprocent på 7,3. Ca. 8% i gennemsnit i hele Tyskland.

100% løn ved sygefravær i op til 6 uger. Efter 6 uger træder sygekassen til. Den timelønnede skal have en lægeerklæring fra 1. dag, som skal sendes inden 3. dag. Fastansatte skal have det efter 3 dage.

Hveranden år sender firmaet syge medarbejdere til kuranstalt på rekreation betalt af firmaet.

Sikkerhedsudstyr stilles til rådighed af firmaet. Sko, hjelm m.m., hvor det er lovbefalet at bruge.

ARBEJDSMILJØPROBLEMER VED ARBEJDSPROCESSER

I reparationsværksteder så vi bl.a. svejsning i rustfrit stål uden punktudsugning og pladeslibning uden friskluftsmaske.

Efter svejseprocessen renses stålen v.h.a. højtryksspuling med vand, hvor luften fyldes med aerosoler.

Der er meget støj i værkstederne. Direktøren sagde, at de planlagde støjdæmpning.

Nye arbejdsmetoder udvikles hele tiden af sikkerhedsgruppen i firmaet m.h.p. forbedret ergonomi og ikke mindst rationalisering.

Det er ikke noget påkrævet, men hvis man ikke gør det, mener direktøren, man sækker agterud i den teknologiske udvikling.

Derefter tog vi på besøg på de forskellige anlægsarbejdspladser rundt i Hamborg.

(se videre referat hos LISE?)

ref. [REDACTED]

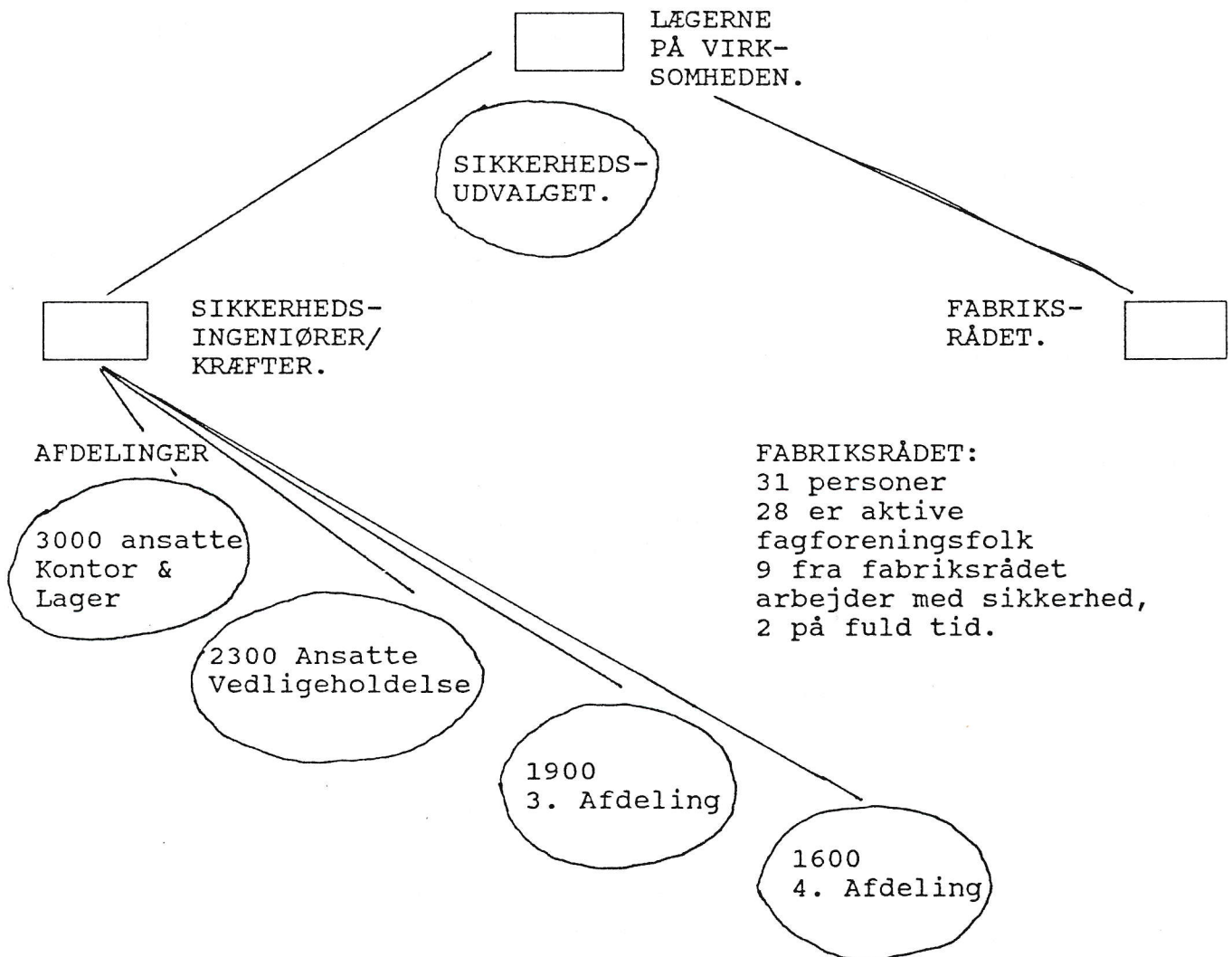
Først en kort snak med sikkerhedsleder Herr. Schulz og vores kontaktperson fra fabriksrådet, Bernd Niklas.

Herr. Schulz's opgave var primært omkring oplysning, rådgivning og planlægning. Selve ansvaret for sikkerheden påhviler firmaet. Men både enkelt personer og virksomheden kan rette henvendelse til denne sikkerhedsafdeling.

Der var spørgsmål om de 3 største arbejdsmiljøproblemer på virksomheden:

1. Kræftfremkaldende stoffer i de lakker som Lufthansa foreskriver skal anvendes. I den forbindelse er der bl.a. problemer med tilsætningsstoffer som er tilladte i USA, men forbudt i Europa.
2. Få de ansatte til at anvende nødvendige personlige værnemidler. I den forbindelse er det også værd, at nævne, at afdelingslederne ikke altid er gode til at viderebringe budskabet.
3. Diskussion af sanktionsmuligheder overfor de som ikke bruger de personlige værnemidler. Det virkede ikke, som om substitutionstanken var synderlig udbredt.

Fig. 1. OPBYGNING AF VIRKSOMHEDENS SIKKERHEDSAPPARAT.



Der er virksomheden som ud fra loven udpeger hvem der skal være sikkerhedsrepræsentant, men fabriksrådet har tilkæmpet sig et veto.

Ang. spørgsmål ang. substituering, så svarede Sculz, at hans kontor kun har vejledende status, de kan kun afvise direkte de stoffer som efter loven er forbudt.

Ang. tunge løft / ergonomi:

1 gang om året laves der et sikkerhedstjek, hvor læger og sikkerhedsudvalg går rundt til alle afdelinger og påtaler dårlige forhold. F.eks. kontorstole med 4 ben skal have 5. Der laves en mangelliste. Alle i sikkerhedsorganisationen for denne liste/protokol. Heri er der tidstermin for forandringerne og opfølgning sker.

Derefter rundgang på det store LuftHansa værft. Her blev vi bl.a. præsenteret for mange dårlige arbejdsstillinger, mange farlige og ildelugtende stoffer fra malerkabiner som tilsyneladende ikke var tætte.

De er påbegyndt en ny metode til fjernelse af lakkerne fra flyene. Med højtryksspuling. Men dette har givet 2 nye problemer. Overfladen blødgøres med methylalkohol og denne proces skaber aerosoler, samtidig skulle der anvendes 800 kubikmeter vand til et fly. Samtidig er der også problemer med "hvide" fingre i forbindelse med rystelserne ved højtryksspulingen.

M.h.t. lønninger, så er det forbudt af hensyn til sikkerheden at have akkord angående reparation af fly, men en flymekaniker med 11 års anciinitet tjener 5200 DM om måneden og skatten er ca. på 1/3.

Vi fik også oplyst, at fabriksrådet havde iværksat en debat om trafik i almindelighed. De havde blandt stillet spørgsmålet, hvorfor man flyver. Men konkret havde de udarbejdet et program om trafik år 2000, hvor de satsede på miljøvenlig transport, cykler, el-biler etc.

Der var stor forståelse blandt de ansatte for beskyttelse af det ydre miljø, næsten større end for deres eget indre miljø.

Lufthansa har forurennet jorden, en del avisskriverier etc. havde tvunget firmaet til en indsats. Der var så etableret et stort vandrensningsanlæg til ca. 50 mio. DM. Men anlægget pumpede vandet op og rensede det, men sendte det så tilbage til den forurenede undergrund.

Ang. skifteholdsarbejde, så findes der ikke en overordnet holddriftsordning som i Danmark. Der er 117 skifteholdsplaner på Lufthansa. Ved fornyelse af disse planer, som netop er igang tages der kontakt til et slags tidsstudiefirma, de stiller spørgsmål til ledelse og kollegaer og udarbejder et forslag. Et udvalg på 15 ansatte behandler skifteholdsystemerne. Fabriksråd og Lufthansa tager så den endelige forhandling.

Der er flekstid:

6-10 fleksibel arbejdstid.

10-15 i denne tid, skal der være folk.

15-19 fleksibel arbejdstid.

Man kan holde 10 timer fri pr. måned uden opsparing. 1 fridag kan opspares. Alle har 39,5 timer om ugen, men 1 uges ekstra ferie pr. år. Skifteholdsarbejderne har mere ferie. Som eks. på nogle af de 117 planer nævnte Berndt Niklas: 20-6 er fast nat, hvilket giver et vist antal ferieuger. Andre arbejder fast weekend.

Damenheim og Malmer



Referat fra besøg på offset-trykkeri, Ahrensburg - en del
Axel Springer Verlag AG - mandag 16.09.91

Offset-trykkeriet i Ahrensburg, som er bygget med statsbidrag, fordi det ligger meget tæt på den gamle grænse til DDR, er Springer-pressens største avistrykkeri. Andre avistrykkerier ligger i Berlin, Essen, Hannover, Frankfurt, Esslingen (v. Stuttgart), München, samt siden sammenlægningen af de to Tysklænde også Rostock og Leipzig. Lige ved siden af offset-trykkeriet i Ahrensburg ligger et Springer dybtrykkeri (med 1600 ansatte), som selskabsmæssigt er adskilt fra offset-trykkeriet.

Fra AAA deltog Kåre, Poul og Thomas, fra Kooperationsstelle i Hamburg Lothar. Vi blev modtaget af Heinz Rieckhoff fra Betriebsrat på trykkeriet.

Kort karakteristik af trykkeriet

Der er 1200 ansatte på trykkeriet (produktion, pakkeri og administration). Redaktionen ligger inde i Hamburg, og de ombrudte avissider transmitteres enten via et bredbåndskabel eller som radioforbindelse til trykkeriet.

Trykkeriet er bemanded hele døgnet, hele ugen, bortset fra søndagsmorgen skiftet. Der trykkes Bild-Zeitung alle dage i et oplag på godt $\frac{1}{2}$ million eksemplarer. Derudover tages alle mulige opgaver ind - bl.a. den Blå Avis (trykkes onsdag) og Lars Larsens sengetøjsreklamer. Der passerer 400-500 tons papir gennem trykkeriet hver dag.

I selve produktionen er der trykkere (faglærte) og hjælpere (ufaglærte). Bemandingen af trykpresserne bestemmes af overenskomsten. Der er ikke så voldsomt stor forskel på lønnen mellem de to grupper. Trykkerne får 116-120% af overenskomstens grundløn, hjælperne 95% (svarende til ca. 700 DM om ugen). Blandt de kontraktansatte (fastansatte i produktion og administration) er organiseringsgraden ganske god. Af knap 900 kontraktansatte er 650 organiseret i IG Medien, og det er næsten alle i produktionen. Til gengæld ser det sort ud i pakkeriet. De ca. 300 i pakningen er nærmest daglejere og uden større kontakt til fagbevægelsen.

Arbejds miljø i trykkeriet

I trykkeri-hallen stod der 10 trykpresser med hver 2 trykværker (tårne). Hvert trykværk har mellem to og fire farveværker, der kan omstilles på forskellig vis. Fx 4 farver på den ene side af papiret i første trykværk og 2 på den anden side af papiret i



andet værk, eller 4 farver på den ene side i første trykværk og 1 farve på hver side i andet værk, eller 2 papirbaner, hvor den ene får 2 farver på hver side i første trykværk og den anden papirbane får 1 farve (eller flere) på hver side i andet trykværk. Hver af de 10 maskiner har egen fals. De ti maskiner står i forlængelse af hinanden og er bygget sammen som én lang trykpresse. I hallen var støjniveauet i den "gode ende" (de nyeste maskiner) op til 104 dB på gulvet, 87 dB i kælderen. Der var ørepropper til besøg i hallen, når presserne kører.

Kontrolrummet var lydæssigt isoleret fra hallen. Her var der to typer konsoller til styring af presserne. En ældre, trykknappbetjent, som er baseret på trykkerens kendskab til pressen og processen, samt en nyere med skærm, koblet til en computer. Det var Heinz' vurdering, at de nye konsoller er mere besværlige at arbejde med, og i hvert fald for tiden giver større mængder makulatur.

Der var ingen punktudsugning i trykkeriet, kun almen rumventilation.

Fugte vandet ("Hydrofix") indeholdt isopropanol.

Til rensning af valser og gummidug brugtes generelt et produkt, "Metryl", hvis hovedbestanddel er kulbrinter (benzin). På foranledning af arbejderne i trykkeriet var der iværksat forsøg med tre andre afvaskningsmidler på basis af vegetabiliske olier: "Rumanol", "Novasol" og "Bio-Solv". Det sidste produkt blev kasseret, fordi det stank fælt (og når man står med snuden nede ved valser og gummidug, er det helt uacceptabelt). Med hensyn til de to andre produkter er forsøgene endnu ikke afsluttet og vurderet. Vi så et opslag fra "Maschinenmeister-Verein Hamburger Drucker" (en del af IG Medien), som indbød til et aftenmøde om Novasol - "det fremtidsvisende alternativ til traditionelle rensmidler". Det er blandt andet Andreas Stautz fra Kooperationsstelle, som har været på banen for at finde alternativer til de traditionelle rensmidler. Med hensyn til Metryl fik vi et brev fra Berufsgenossenschaft Druck und Papierverarbeitung, som efter vor opfattelse nedtoner skadevirkningerne fra kulbrinter på helt uanstændig måde. Det har vi lovet at skrive en kritik af til trykkerne.

Heinz gav et eksempel på en ændring af arbejdsorganiseringen, som både havde mindsket affaldsproblemer og skabt gode jobs. For nogle år siden producerede trykkeriet 47 tons brugte, beskidte farver om året. For at reducere affaldsmængden, da der kom miljø-

krav om destruktion af affaldet, blev to mand sat specielt til at tage sig af brugte farver, blandt andet for at genanvende dem i sort farve. Resultatet er indtil videre en reduktion til 27 tons beskidt farveaffald om året - og med planlagt installering af nye blandemaskiner forventer de at komme ned på 3 tons farveaffald om året. Heinz mente, at det er to gode job, der var blevet lavet på den måde, og der var ikke tale om, at der gik noget fra de andre arbejdere i trykkeriet.

Arbejdsmiljøarbejdet

Vi spurgte om, hvorfra initiativer til at forbedre arbejdsmiljøet kom. Ifølge Heinz var det alene Betriebsrat, som kom med forslag til ændringer. Ledelsen gjorde så som regel, hvad der blev foreslået, men tog ikke selv initiativer.

Kåre fortalte om KSU 1's arbejde med arbejdsmiljø, sikkerhed og hjernesker. I de senere år havde Springer-trykkeriet haft nogle få eksempler på anerkendte skader, alle fra samme del af trykkeriet. Generelt var opmærksomheden på slid (både fysisk og kemisk) fra arbejdsmiljøet stigende blandt de ansatte. Og de var ret opmærksomme på oplysninger om danske erfaringer.

Generelt om besøget

Vi blev utroligt godt modtaget. Heinz og de andre fra Betriebsrat tog sig tid til at snakke med os og vise rundt, som det passede os, og lytte til vores erfaringer (dvs. Kåres). Der har sikkert været noget good-will på grund af Kooperationsstalles projekt - GUT - om udnyttelse af rammeoverenskomstens bestemmelse om at inddrage forbedringer af arbejdsmiljøet i trykkeri-branchen (en bestemmelse, som er kommet ind i foråret 1989).

Det ville være fint at fastholde kontakten til trykkerne.

Thomas & Kåre



Referat fra besøget på firmaet Eppendorf i Hamburg 16/9-91.

Vi blev modtaget af servicedirektøren (navn ukendt), som startede med at fortælle nogle fact's om firmaet.

- På virksomheden i Hamburg beskæftiges ca. 714 medarbejdere, heraf 500 timelønnede.
- Produktionen består af analytiske systemer/apparater/måleinstrumenter, som bruges til medicin, kemi, biokemi, mikrobiologi og genteknologi.
- Omsætning i 1990 ca. 600 mill. kr.
- Firmaet grundlagt i 1945 af 2 læger ved Eppendorf Universitetshospital.

Under den efterfølgende rundgang på virksomheden, oplevede vi følgende:

Servicedirektørens kone arbejdede også på virksomheden som sikkerhedsmedarbejder (underlig konstellation), så derfor var sikkerheden i top, som han sagde. Derudover arbejdede hun på I.G. Metall i Hamburg.

Alle medarbejdere på virksomheden var forøvrigt medlemmer af I.G. Metall inklusive ham selv.

- På komponentlageret havde de automatiseret en del af arbejdet med en robot, der kunne programmeres til at fremtage hovedelementerne i apparatproduktionen og levere dem i færdigpakkede kasser til lagerarbejderne.
- I en af produktionsafdelingerne, hvor man fremstillede drejede emner. Her uddannede de selv deres egne medarbejdere.
- De havde egen fabrikation af printplader og var desuden underleverandører af disse til bl.a. Philips og Mercedes.
- I montageafdelingen, hvor man monterede printpladerne, mente vi nu nok, at man kunne have gjort noget mere ud af selve arbejdspladsbelysningen.
- I afdelingen med automatiske maskincentre savnede vi udsugning og på spørgsmålet om, hvorfor denne ikke fandtes, var svaret, at skæreolien, de brugte, ikke var skadelig. Vi fik desværre ikke oplyst, hvad denne hed.
- I en særlig udskilt division fabrikeredes pipetter til nøjagtig dosering af forskellige vædske. Denne produktion var bygget op i nogle samlebåndslignende produktionslinier, hvor man havde gjort meget ud af ergonomien i de forskellige arbejdsprocesser, og man havde også her udviklet jobrotationsprincippet.
- Generelt må vi sige, at denne virksomhed hørte til i den bedre ende af skalaen, men vi kunne nok have fået belyst forholdene fra en lidt anden vinkel, hvis vi havde haft mulighed for at snakke med en tillidsmand eller sikkerhedsrepræsentant.

Steen og Jens.



Arbeits- und Gesundheits-Infoladen

16. 9. 91.

Henning orienterede først lidt om de generelle forhold omkring arbejdsmiljøarbejdet i Tyskland.

Arbejdsmiljø- og miljø-inspektionen er til en vis grad lagt sammen, men arbejdstilsynet fik ikke flere ressourcer. Der har været kritik fra fagforeningerne af dette.

Hvis man ikke har et Betriebsrat, er man stort set jaget vildt - det gælder også, hvis Betriebsratet ikke vil støtte ens sag. Det er muligt at få arbejdstilsynet til at komme anonymt, men man er ikke sikret mod efterfølgende firing.

Arbejdstilsynet kan idømme bøder, f.eks. skal arbejdsgiverne een gang om året orientere om de stoffer, der arbejdes med, og hvis de ikke gør det, kan At give bøder på stedet, uden rets-sag. Men det er aldrig sket.

Infoladens arbejde

Minder lidt om AAA. Der er 200 tilmeldte, og der kommer ca. 50 til møderne, som handler om bestemte emner og holdes hver el-ler hveranden måned. Mange ønsker blot at stå på en liste, så de kan blive ringet op, hvis der er brug for dem. Desuden er der 28 støttemedlemmer, som betaler 5 mark pr. måned, hvilket dækker udgifter til udsendelser.

Ideen til butikken kommer fra de hollandske videnskabsbutik-ker. De findes også i England og USA, og der er også et sted i Berlin, men der har de kun en telefon, og det er helt frivil-ligt arbejde uden offentlig støtte.

I Hamborg støttede De Grønne deres ansøgning om et sted og fortalte hvem i SPD man skulle presse, og nu har de endelig fået 3 langtidsledige akademikere og en sekretær og et rart lokale. Men de ved ikke hvad der sker om et år.

De startede med en pressekonference, sendte en pjece ud til alle læger og til forbrugerrådet og til navngivne personer i fagforeningerne.

De har efterhånden fået 30 sager om måneden, og de vil ikke kunne klare flere, så de laver ikke reklame for sig selv. Kendskabet til dem går fra mund til mund.

Hamborg har været højborg for venstreorienterede grupper, især på de store fabrikker. Og Infostelle hører til denne tradition, men de holder en meget åben linje - alle der er interesserede i at forbedre arbejdsmiljøet er velkomne, og strukturen er meget åben. Men, som Henning siger, man kan ikke være neutral i arbejdsmiljøsager.

Deres holdning er, at de skal give folk selvtillid i deres eget arbejdsmiljøarbejde. Folk kommer for at få ekspertise, hvilket de også kan få, men de prøver også at give dem redskaber, så de selv kan skabe sig nogle succeser.

Det hele startede med en spørgeskemaundersøgelse på en aluminiumsfabrik i starten af 80'erne - i samarbejde med nogle folk fra Betriebsratet. Det er en ret berømt undersøgelse i de kredse, da det var før fagforeningerne overhovedet skænkede arbejdsmiljø en tanke.

Kampen mod pesticidfabrikken blev bl.a. organiseret gennem gruppen bag Infoladen. Men da den blev lukket, var det i modsætning til fagforeningen og arbejderne.

De har en baggrundsgruppe af eksperter til rådighed (bl.a. bedriftslægen på HHLA-havnen), og et en arbejdsmiljødatabase (CC-INFO), som de har meget glæde af (så vidt jeg kunne forstå havde ikke en gang beruftsgenossenschafts læger adgang til systemet, så der kunne de brilliere!).

De får flest henvendelser om arbejdsmiljøproblemer på kontorområdet, og her især skærmarbejde (hvor de prøver at få folk til også at tænke på ergonomien) samt farlige stoffer og indeklime.

De er så småt begyndt at tage fat på arbejdsorganisering og stress, men folk vil helst have noget, man kan måle.

Samarbejdet med fagforeningerne og det etablerede system

Fagforeningerne er ved at indse nødvendigheden af at gå ind i arbejdsmiljøproblemerne. Og miljøbevægelsen har banet vejen for arbejdsmiljøforbedringer. I Infoladen får de ofte folk, der er sendt af fagforeningen, fordi man ikke selv har ekspertisen der. Det gælder f.eks. malere med hjerneskade. Det har været en fordel, at Lothar og Hans har kunne svensk/dansk, fordi mange af de danske artikler om malersyndromet ikke er oversat til tysk eller kendt i Tyskland.

Det er forskelligt, hvorvidt "institutionerne" kan bruges. Og især hvis det er en enkelt persons problem, tager Betriebsratene sig ofte ikke af det. Men hvis et Betriebsrat insisterer over for en virksomhed, kan folkene fra Infoladen godt komme ud og se på arbejdspladsen.

De forventer ikke at kunne få et reelt samarbejde med fagforeningerne. F.eks. finansierede Hamburg 90% af Kooperationsstelle (hvor Lothar arbejder), og DGB skulle stille med 10% men det var næsten håbløst, selvom de ville få kontrol med stedet. Desuden er fagbevægelsen meget centralistisk, især mht. økonomiske midler.

Humaniserings-projektet

Resultaterne herfra er ikke blevet brugt. Men nu er man ved at genopdage resultaterne, fordi der ved at komme et økonomisk boom, og arbejdsløsheden går ned. F.eks. "sundhedsceller" (a la den vi så på AEG). Virksomhederne forbedrer arbejdsforholdene for at fastholde kvalificeret arbejdskraft, ellers er de bange for, at de bedste tager østpå.

Men ellers har projektet vist været lidt af en fis i en hornlygte.



Referat af besøg hos KOOPERATIONSSTELLE HAMBURG - mandag 16. 9

Kooperations-centrene i Tyskland blev oprettet som et projekt mellem DGB (tysk LO) og en række universiteter. I perioden 1982-1987 blev de delvis finansieret af undervisningsministeriet. Efter 1987 er Kooperations-centrene ikke længere støttet fra centralt hold, men er overgået til støtte fra det enkelte "Land". Der har derfor været betydeligt færre centre efter 1987. Det er fortrinsvis socialdemokratiske Länder, som vil yde støtte.

Kooperations-centrene skal fremme samarbejdet mellem højere uddannelses-institutioner og fagbevægelse på forskningsområdet. De støtter uddannelsesinstitutionernes kommercielle udnyttelse af forskningen. De støtter forskningsarbejder, som er af interesse for fagbevægelse. I visse tilfælde deltager de selv i disse projekter.

Kooperationsstelle i Hamburg har for tiden 5 ansatte:

Lothar Lissner og Mario Dobernowsky (videnskabelige medarbejdere), Hannelore Moldenhauer (sagsbehandler), samt Hanne Oberkampf og Andreas Stautz (projektansatte på projektet GUT).

Fra AAA deltog Kåre, Poul og Thomas, fra Kooperationsstelle Andreas og Mario.

Det væsentligste diskussions-emne drejede sig om projekt GUT (Gesundheitsschutz und Tarifvertrag), et projekt som støttes af IG Medien og den tyske fagbevægelses pengetank, Hans Böckler-Stiftung.

GUT har udgangspunkt i nogle bestemmelser, som kom ind i rammeoverenskomsten (Manteltarifvertrag) i foråret 1989. Bestemmelserne drejer sig om sikkerhed og sundhed. Fx "må ingen farer for de ansattes liv og sundhed komme fra stoffer & materialer, fra maskiner og andet udstyr", "arbejdsgiveren skal give alle ansatte en liste over farlige stoffer, der bruges i afdelingen sammen med de tilhørende sikkerhedsdatablade", "arbejdstagerne har ret til at bruge egne fagfolk og institutioner i ulykkes- og sikkerhedsspørgsmål, hvis de først har henvendt sig til ledelsen uden at få noget ud af det".

GUT skal fungere som en central for informations- og erfaringsudveksling og søger at knytte kontakt til Bedrifstrådsmedlemmer, virksomheder i trykkeri-branchen og personer, som beskæftiger sig med arbejderbeskyttelse.



Tre centrale områder for GUT-projektet er:

- * Organiske opløsningsmidler er farlige stoffer, som i trykkeribranchen benyttes til afvaskning og findes i trykfarver
- * Arbejde ved billedskærm medfører strålingsbelastning og giver mange ergonomiske problemer
- * Maskiner i bogbinderier larmer. Arbejdet ved maskinerne er ofte forbundet med tunge løft, vredne arbejdsstillinger og låste kroppsstillinger

GUT og Informationsstelle Arbeit & Gesundheit har netop udsendt et informationsblad om "vegetabiliske olier - et skånende rengøringsmiddel til offset tryk". Arbejdstilsynet i Hamburg er medudgiver af informationsbladet.

Kooperationsstelle, Institut for Arbejds miljø, DTH, og andre institutioner søger EF-midler til et teknologi-overførselsprojekt, SUBSPRINT, om brug af vegetabiliske olier til afrensning på offsettrykkerier, hvor de danske erfaringer skal benyttes i Tyskland og Spanien.

Thomas



Besøg på Blohm und Voss (BV) skibsværft 17/9 91

Vi blev modtaget af Egon Müller ,medlem af bedriftrådet.
Han stod også for rundvisningen og besvarede vores spørgsmål.

FIRMAET: BV er et klassisk stykke skibsværftshistorie, tæt forbundet med Hamburgs industri og socialhistorie.

Værftet er idag det eneste i Hamburg efter det har opslugt, resterne af Howaldt Deutsche Werft og et andet mindre værft, der geografisk lå tæt ved BV.

Værftet består i Hamburg af følgende afdelinger.

Nybygning -800 mand ,krigskibe Off Shore, luksusyachter.

Reparation 1000 mand ,reparation og ombygning af skibe op til 230.000 tons dødvægt.

Makinfabrik 600 mand, alsidig og meget moderne fabrik, der laver skibskomponenter, turbiner, kraftværker m.m.

Derudover er der 1200 teknikere og 290 lærlinge.

Plus administration ialt 4600 ansatte.

FAGLIGE FORHOLD: Bedriftrådet består af 27 medlemmer, 25 er medlemmer af IG Metall, og 2 af D:A:G.

Der findes 300 "vertrauensleute" kan oversættes med lokale tillidsmænd, kontaktpersoner. 95 % af arbejderne var medlem af IGM
Jeg opfatter klart bedriftrådet som direkte sammenligneligt med en dansk Arbejdernes fællesklub. Det går lige fra "klubhus et ,hvor både IGM og bedriftrådet har til huse, til den sværere definerbare måde ,som bedriftrådsmedlemmerne håndterede de faglige spørgsmål på arbejdspladsen.

Opgaverne for bedriftrådet var : Løn /akkord, uddannelse, personaleforhold, sikkerhed og sundhed.

Hvor der var forskellige BR medlemmer,der var specialister i de forskellige emner.

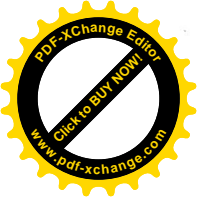
ARBEJDSMILJØ: BV havde alle de AMØ problemer, der er generelle for et skibsværft.

Kulde ,træk, larm ,akkordløn, sandtæ sning, maling, svejsning, brænding, rustfristål bearbejdning mv.

Specielt på skibsværftet, hvor både nybygning og reparation, var gamle og nedslidte arbejdspladser udbredte.

Udsugning fra svejsning var så godt som ikke eksisterende!!

Og ved slibe ,svejs og brændeprocesser i værksteder, på



faste arbejdspladser var der udsugning, men den var placeret over hovedet på arbejderen, så al røg og støv skulle forbi indåndingszonen.

Arbejdet med Asbest var blevet stoppet i 85.

Men ved reparaitionsarbejder, hvor Asbestsanering var nødvendig, kom der specialfirmaer udefra og gennemførte arbejdet.

De to seneste dødsulykker på værftet var også gået ud over underleverandører. Det var 2 nedstyrtningsulykker ved dokrensning.

ARBEJDESTID: Arbejdstiden er 37 timer i 91 og 92 i 93 bliver den 36 timer og i 95 35 timer.

Der var 2 skift, men meste foregik på 1 skift.

Overarbejde havde et voldsomt omfang 15-18.000 timer om ugen !!, detsvarede til 3,5 timer i snit pr mand om ugen!!.

Det var et stort problem, hvor der havde været afholdt over 500 mæglingmøder, for at begrænse omfanget, men de

mæglingmøder, havde en "neutral" opmand så de endte altid til arbejdsgiverens fordel, (lyder det bekendt).

LØNFORHOLD: Arbejdet var bygget op om opsplittede akkorder, hvor akkorddelen kunne svinge op til 30%, en almindelig løn for en skibsbygger var omkring 25 -30 D mark /i timen.

KONKLUSION: BV er et klassisk skibsværft, med en standard på AMØ området, der svarer til danske værfter i midten af 70'erne.

Derimod er den nybyggede maskinfabrik af en langt højere standard, det er tydeligt at der er der investeret rigtig mange Mark, og det har også smittet af på AMØ.





17/9-91

Besøg i Hamburg stykgods og container terminal/havn.

Vi blev modtaget af tillidsmand Frank.

Vi startede med en rundvisning af hele arbejdspladsen, hvor det for det meste var containere der blev håndteret af nogle kæmpe trucks', der var dog også en del stykgods, såsom biler og andet der blev håndteret med kran. Selve terminalområdet var under udvidelse til det dobbelte.

Sikkerhedsarbejdet var det småt med. Der er ca' 200 arbejdsulykker om året, dette ud af en arbejdsstyrke på 400 til 600 personer. De fleste skader er fodskader, men derudover er der ikke nogen form for registrering/opdeling af de enkelte skader. Man fører ikke statestik på hvor og hvordan den enkelte medarbejder bliver skadet, dermed er der ingen opfølgning/forrebyggelse.

Skiftehold:

Der arbejdes 37 timer på alle skift, men der arbejdes på 35 timers arbejdsuge.

På andet skift betales der 3,50 Dm pr. time.

På tredje skift betales der 7,50 Dm pr. time.

Arbejdsgiver ville meget gerne have en fleksibel arbejdskraft, og ville derfor indføre job/turn på tekst tv således at den enkelte kunne se om han/ hun skulle på arbejde den dag. Dette fik de dog ikke gennemført.

M.V.H.





Containerhavn, HHLA, Burchardkai, Hamburg

17. 9. 91

Vi piger blev med nogen forundring modtaget af den frikøbte Betriebsrat på sikkerhedsområdet, Gerd Müller, og en sikkerhedsingeniør (de mente vist, at det var havnearbejdere, der skulle komme). De tog dog kønsfordelingen med oprejst pande, og sikkerhedsingeniøren forklarede opbygningen af arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden:

En læge + en assistent: Laver helbredsundersøgelser

Sikkerhedsafdelingen: En ingeniør og 3 mestre (håndværkere/-teknikere). De tager sig af de tekniske spørgsmål omkring maskiner og fare. De har kun rådgivende funktion over for HHLA. Alle generelle spørgsmål går igennem dem, men de kan kun sige nej til noget, såfremt de kan anvise alternativer. Det afhænger også af, om tingene er videnskabeligt bevist. Fremover skal de opdeles i områder: Uddannelse, trafik og maskinkørsel samt øvrige og nye problemer.

Rådgivningsafdeling: 1 fastansat og 2 deltidshjælpere (som er faste andetsteds i firmaet). Tager sig primært af alkohol. Har bl.a. lavet et uddannelsesseminar for udvalgte personer, der skal tage sig af alkoholproblemer i havnen.

Arbejdsområder:

Alkohol var vigtigt for sikkerhedslederen: Ifølge en lokalaf-tale er alkohol forbudt. Det står ikke direkte i lovgivningen, men mellem linjerne. Man fyrer dog ikke alkoholikere. De forestiller sig ikke, at alkoholen kan fjernes fra den ene dag til den anden. De prøver i stedet at fremme ansvarsfølelsen. Men der er forskellig praksis i de forskellige dele af havnen, f.eks. er øl tilladt, snaps forbudt, kun tilladt i drikkepauser osv. Det er en diskussion der har kørt i offentligheden i de sidste par år (ligesom herhjemme, man kunne måske lave noget på det - hvem er det der styrer sådanne diskussioner?)

Fremover vil man registrere og analysere ulykkerne mhp. forebyggelse. Betriebsratet har mere at skulle have sagt end sikkerhedsafdelingen, så hvis de samarbejder, har de mulighed for

at slå igennem. De går kun sjældent til Arbejdstilsynet og Berufsgenossenschaft. De prøver i stedet at overbevise ledelsen om, at der er økonomiske besparelser i et bedre arbejdsmiljø.

Ellers prioriterer man i sikkerhedsafdelingen:

- * Intern trafik med containere
- * Ergonomiske problemer, dårlige arbejdsstillinger, helkropsvibrationer.
- * Farlige stoffer
- * Skifteholdsarbejde, især et problem for de ældre.

Farvel til sikkerhedslederen, og resten af tiden var vi sammen med Gerd og en tillidsmand for kranførerne, og det er dem vi refererer her:

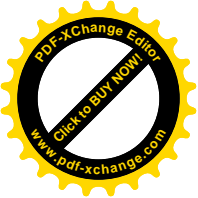
Arbejdstempo

Gerd mente, at det helt overskyggende problem i havnen var arbejdstempoet. Akkordsystemet fungerer på den måde, at man får lov til at gå hjem, når man har losset et bestemt antal containere (f.eks. 150). Normalt kan man gå hjem 1-2 timer før fyraften, tidligere om natten. Men der er meget overarbejde, mange arbejder to skift i træk. De har haft en aftale om, at der må arbejdes 3 skift over om ugen, men har været nødt til at indgå en ny aftale, hvor der må arbejdes 5 skift over om ugen. Mange - især de yngre - er glade, fordi de tjener godt. Der er ligeløn for alle havnearbejdere.

Alle arbejder på 1. skift, 22% af dem går igen på eftermiddagsholdet. Dette hold arbejder også lørdag eftermiddag. De har 37 timers arbejdsuge, men skiftes udregnes efter 40 timer. Resten fordeles som fridage, 9 fastlagte og 9 efter eget valg. Almindelig arbejdstid slutter lørdag kl. 19 og starter mandag kl. 6. Ud over dette er det frivilligt, om man vil arbejde (I weekenden er der 4 skift). Overarbejdstillægget er ikke ret stort.

Ansættelsespolitik

Havnen er inde i et boom. Der er for tiden 2.800 ansatte (for 10 år siden dog 4.500). Der har været store rationaliseringer, især mht. til teknologi og indførelse af computere, og en del af arbejdet er privatiseret.



Der er tre ansættelsesmåder:

1. Ansat af havnevæsenet - de fleste
2. GHG - månedsansat i en pulje
3. Løsarbejdere.

I starten af 1991 havde de en konfrontation med ledelsen og fik fastansat 100 mere - men det hjælper som en skrædder i helvede. Der er ikke noget understøttelsessystem for deltidsarbejde, bl.a. derfor ansættes så få som muligt, som så skal arbejde over. Men man hører ofte i radioen, at nu skal der bruges 200, som skal møde der og der.

Der er en organisationsprocent på 70-80 i de to første grupper.

Uddannelse:

3 dages introduktion til arbejdet og gennemgang af minimums-sikkerhedsregler. Resten lærer de ude i havnen. Gerd ser dog ikke uddannelse som vejen til bedre sikkerhed. Det er for teoretisk, man skal lære i praksis. Langsommere tempo er altafgørende. Men nu er arbejdet organiseret, så sikkerheden ryger fløjten. De prøver at stille krav om faste pauser.

Man får en bestemt livsstil ved at arbejde så meget, så fagforeningen prøver også at få stablet et socialt liv i havnen på benene.

Kranarbejdet

Problemer med dårlige arbejdsstillinger i førerhusene og vibrationer og rystelser. Disse er blevet målt og er nu til behandling i sikkerhedsafdelingen. Men der er uenighed om målemetoden - for tiden bruger de den skrappeste, men firmaet kan ændre holdning.

De alvorligste ulykker sker ifm. containertrafikken og på skibene. De kan ikke finde nogen løsning på, at folk skal løbe rundt på skibene med dimserne til at sætte mellem containerne.

De er ikke interesserede i fjernsyn i førerhusene, fordi de mener de mister følingen og kontakten med hjælperne. For tiden

kører der under forskningsministeriet et forsøg med totalt at automatisere løsningen.

De store skibe har ca. 2000 containere, det tager to skift med 3 kraner og 40 personer ialt at losse det. I aftalen står, at der skal være 3 til at dække et skift og en afløser pr. 6 mand men han skal dække flere holds ekstrapauser. De prøver at forbedre aftalen, men har svært ved at få folk til at kæmpe for sikkerheden - de er mere interesserede i lønnen.

Vi så edb-arbejdspladserne inde i en container - dårlig indretning, elendige skærme og elendige møbler. Funktionen med radiokontakt er ved at blive afskaffet, og bl.a. derfor er der ingen planer om ændring af kontorcontaineren.

Dieselos

Stacking-area. 100 gaffeltrucks og 60 af de store. Bedriftslægen har fået analyseret osen, og firmaet har fået pålæg fra Arbejdstilsynet om at indføre el-drevne trucks (dem de arbejder med inde i containerne). De store containertransporttrucks har de ikke nogen løsning for. De støjer meget - enten for føreren eller for dem der står på jorden.

Prøver at få støvsugere til rengøring af containere, men folk er ikke bevidste nok til at stille krav om det, og virksomheden sparer gerne pengene og giver en kost i stedet.

Asbestbremsebelægninger

Burde ikke været noget problem, da de er forbudt. Men de har et problem med, at de asbestfrie ikke er så holdbare. Man har målt og fjernet asbest de steder, hvor den kunne forekomme, f.eks. isolation i førerkabinerne.

Dårlige rygge

Nedslidte rygge anerkendes ikke som arbejdsskader. Vi så, hvordan arbejdsstillingen i de store containertrucks er - selvom der var glasruder oppe og nede skulle føreren vride og dreje sig for at kunne se.

De prøver sammen med lægen at lave en rygskadestatistik, som ikk kan udnyttes af ledelsen til sortering af folk.

De har ikke problemer med tunge løft - problemerne ligger omkring 30-60 kg. Alle klager over rygproblemer, men folk gør ikke noget ved det - knokler alligevel som gale. Dog er der en (indlysende) tendens til, at jo ældre man bliver, jo mindre arbejder man ekstra.

Helbredsproblemer

Kranførere har ret til at få andet arbejde, når de er 55 år, men der er ikke nok jobs, så mange bliver ved på trods af smerter eller bliver tvunget til at holde op. Kranførere får helbredsundersøgelser hvert andet år. Hvis de har problemer, behandles det på den måde, at de får en pause fra deres normale jobs et andet sted i havnen. De har også ret til en kur hver 3. år gennem sygekassen, hvis lægen anbefaler det. Så får de halv løn og halv sygesikring.

Bedriftslægen

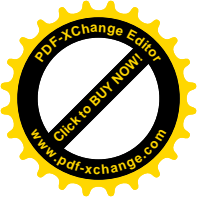
Dr. Meifort. Er en af "vennerne", arbejder i fritiden som ekspert i "Infoladen", men er nødt til at spille et dobbeltspil over for arbejdsgiveren. Det er et særsyn at have en fornuftig bedriftslæge, normalt er der et dårligt forhold mellem tillidsfolk og læge.

Lægen har været ledende i at lave et kontaktnet mellem de store havne i Tyskland, Holland, England, Frankrig og Århus for at modstå truslen fra arbejdsgiverne om at flytte løsningen pga. arbejdsmiljøkrav. De mangler kontakter til Sverige.

Tarzansyndrom

Folk har den indstilling, at de selv kan gøre tingene bedst, og vil helst ikke have hjælp. Og så bliver der knoklet helt vildt derudaf. Så tillidsfolkene prioriterer meget at få en bevidsthedsændring igennem, så folk begynder at stille krav til deres arbejdsmiljø.

Merete



Referat af besøg på dioxin-forurenede industrigrund (Boehringer Ingelheim), Hamburg-Moorfleet, som skal renses af datterselskabet DEKONTA GmbH. - tirsdag 17.09.91

Den forurenede grund er resterne efter en plantebeskyttelsesmiddel-fabrik, som er helt lukket ned. Den ligger i et i øvrigt hårdt belastet område i Hamburg, hvor der ud over Boehringer-grunden findes: Forbrændingsanlæg, kabel-genbrugsanlæg, kemisk anlæg til genindvinding af "våde sager" fra computere, og desuden er der deponeret gammelt, beskidt havnemudder. Ifølge DEKONTA-folkene er der en hård belastning med dioxin og tungmetaller.

Fra AAA deltog Kåre, Niels Erik & Thomas, fra Kooperationsstalle Lothar & Mario. Desuden var vores tolk (som jeg har glemt navnet på) med.

Vi blev modtaget af den tekniske leder på stedet, Helge Oehme (?), og Günter Reinke (?), fra den økonomiske ledelse af DEKONTA. Området er for tiden afspærret for alle udefra, og hele seancen foregik derfor i administrationsbygningen.

Baggrunden for oprensningen

- 1923: Boehringers Hamburg-Moorfleet fabrikken åbnes. Der fremstilles diverse bestanddele til lægemidler
- 1951: Produktion af plantebeskyttelsesmidler starter. Det drejer sig i hvert fald om to chlorholdige produkter - Lindan og 2,4,5-T (hvor et mellemprodukt er trichlorphenol)
- 1954: Produktionen af trichlorphenol indstilles midlertidigt, da der konstateres hudlidelsen "chlorakne" hos nogle af medarbejderne. Den direkte årsag-virknings sammenhæng kendes ikke da.
- 1956: Dioxin-varianten 2,3,7,8-TCDD identificeres på området og erkendes at være skadevolderen til chlorakne
- 1957: Produktionen ændres, så der ikke skulle kunne dannes dioxin. Ikke flere tilfælde af chlorakne. Der kunne ikke (da) måles restmængder af dioxin.
- 1976: Hoffmann-La Roche's fabrik i Seveso ryger i luften og spreder anelige mængder dioxin.
- 1981: Greenpeace besætter en skorsten hos Boehringer-Moorfleet, og med Helge Oehmes ord "har værket siden da dagligt været i søgelyset i medierne og andre steder".
- 1983: Efter det bliver klart at store mængder af affaldet fra Seveso er "forsvundet", dvs. at ingen aner hvor tromlerne med affald, forurenede jord mm. er blevet af, indfører Vesttyskland et forbud mod transport af havd som helst, der indeholder dioxin.



1983: Da affaldet fra 2,4,5-T produktionen ikke længere kan transporteres til havnen for at blive brændt til søs (i Nordsøen som de fleste vel husker), ophører denne produktion. (Der er også noget ballade med, at Boehringer har leveret 2,4,5-T til USA's kemiske krig i Vietnam - Agent Orange til at afløve med, men den diskussion kunne vi ikke komme langt med)

1984: Forbedrede analysemetoder viser dioxin i forarbejdningsprodukter af Lindan-affald

1984: Boehringer beslutter at indstille produktionen af chlorholdige plantebeskyttelsesmidler i Hamburg-Moorfleet. Fabrikken lukkes. Der ligger en tikkende kemisk bombe tilbage.

Boehringer er under en del pres, fra lokalområdet, fra miljøbevægelser, og til en vis grad styret i Hamburg. Der stables et større måleprogram på benene for at få en klarere fornemmelse af, hvor der er forurening med dioxin og andre chlorholdige forbindelser, og hvilke mængder. Der tages boreprøver i både jord og grundvandsførende lag, både på fabriksområdet og uden for. Desuden måles der i de gamle bygninger og i maskineriet. Overalt findes der større mængder end forventet. Boehringer er et stort firma, som ikke bare kan gå konkurs og genopstå med nyt navn, så for at redde renommeet beslutter koncernen at lave en grundig oprydning på grunden. Derfor oprettes et datterselskab, DEKONTA, (100% Boehringer ejet), som skal varetage oprensningen. Det besluttes at bygge et forbrændingsanlæg på stedet, hvor den forurenede jord skal behandles. Først skal jorden opvarmes til 500-800° C, så alle flygtige forbindelser, herunder de chlorholdige forbindelser, damper af. De flygtige bestanddele føres videre til et forbrændingskammer - 1200° C - så selv dioxin brændes af. Derefter skal forbrændingsprodukterne køles meget hurtigt ned - ellers gendannes dioxin. Og så skal det kontrolleres, at der ikke er for meget dioxin i hverken den brændte jord eller i forbrændingsprodukterne. Afbrændingen er endnu ikke startet. DEKONTA forventer, at kunne starte jordbehandlingen i slutningen af oktober 91.

Hele historien kommer formentlig til at koste Boehringer 150-200 millioner DEM. Vi spurgte, om DEKONTA så ikke ville lade anlægget stå og lave jordrensning for andre kemikalieforurenere. Svaret var, at det kunne da godt tænkes, at firmaets know-how ville blive udnyttet kommercielt, men ikke på det sted.

Det er ikke meningen, at skrælle al jord af og behandle den. Ud fra måleprogrammet og grænser, som DEKONTA selv lægger, vil de behandle forurenede områder. At behandle al jorden ville, ifølge DEKONTA, betyde dels et enorm energiforbrug til afbrænding, dels store mængder "død jord", som så skal deponeres et eller andet sted

Arbejdsmiljøet ved rensningen

Vi fik ikke mulighed for at tale med de ansatte, eller for at se anlægget, så vi har kun ledelsens udsagn. Men det er klart at der bliver tale om arbejde i fuld uniform - total omklædning med rent undertøj og arbejdstøj, beskyttelsesdragt (én-gangs?) og maske på. Arbejde med maske kan i Tyskland åbenbart laves på følgende måde: 2½ times arbejde - ½ times pause - 2½ times arbejde - ½ times pause - 2½ times arbejde. Det giver 8½ time, men hvis den ene ½ time bruges til spisepause går det op!

Andre forhold ved arbejdet

DEKONTA-ledelsen sagde, at målinger af dioxin i blodet hos 6 medarbejdere fra demonteringen af fabrikken ikke viste voldsomme koncentrationer set i forhold til gennemsnitsværdier og variation for dioxin i fedt hos den vesttyske befolkning. Lothar fortalte på vejen hjem, at han mente, at en større undersøgelse, som endnu ikke er endeligt offentliggjort, vil vise større belastning hos arbejderne end DEKONTA-ledelsen i øjeblikket påstår.

Det er ifølge DEKONTA-ledelsen ikke tanken at lave en systematisk biologisk monitorering af de ansatte.

Der er 60 ansatte i DEKONTA. Der er intet Betriebsrat på virksomheden, blot to Vertrauensleute.

Der er ingen systematisk undervisning i risiko og sikkerhed for de ansatte. Det skal ske gennem "learning by doing"!

Foreløbig konklusion:

Der kan lægges så stort pres på kemisvinene, at de føler de bliver nødt til at rydde op efter sig!

Det koster en fandens masse penge!

Det ser ikke ud som det bliver særligt morsomt eller behageligt arbejde, at deltage i rensningen!

"død jord" har været varmet op til mindst 500°C, organisk materiale er brændt af, evt. tungmetaller og andet godt er der stadig, så den kan ikke bruges til at dyrke noget i, heller ikke ved opblanding. Den kan muligvis bruges til opfyldninger, men må ellers behandles som affald.



Besøg på Holstein Brauerei i Hamburg d. 17.9.91

Vi blev vist rundt og talte med Werner og Wolfgang, som er Betriebsrat (BR) for bryggeriarbejderne på bryg -og tapsiden. Der er ialt 11 BR. De 3 er arbejdsfri.

Bryggeriet er 116 år gammelt. Der er ca. 1000 ansatte, ca. 400 af dem er bryggeriarbejdere. Bryggeriarbejderne er fordelt på:

Brygsiden: ca. 80 ansatte

Tapsiden: ca. 120 "

Lager/pakkeri: ca. 120 ansatte

Distribution: ca. 100 "

Der produceres 2.4 mio. HL øl årligt. På Carlsberg produceres 2.6 mio. HL årligt, af ca. 500 bryggeriarbejdere (excl. dem i rengøringen). - Men det er usikkert at sammenligne, da vi ikke kender teknologi og arbejdsfunktioner godt nok på Holstein.

Holstein har også filialer 3 andre steder i nordtyskland. Administration og udvikling er koncentreret på bryggeriet i Hamburg.

Hurtig rundgang

Bryg: Processen - malt og 4 brygværker - overvåges på store mimik-tavler i kontrolrummet af 2 bryggeriarbejdere. De arbejder udelukkende i kontrolrummet. Virksomheden er igang med at indføre et edb-styret procesanlæg, og de første forsøgsskærme var stillet op. Der er også et projekt om integration af gær -og lagringsprocesserne igang.

Tap: Der er 3 kolonner i den ene tappehal:

- 1) kolonne med 2 maskiner pr. proces frem til skyllemaskinen. Her tappes 40.000 fl./t. og der arbejder 9 personer pr. skift.
- 2) kolonne til store og små flasker og eksport. Der tappes 50.000 fl./t. og der arbejder 11-13 personer pr. skift.
- 3) kolonne til blandede flasker og flasker med porcelænspropper (som medfører en ret kompliceret proces). Her arbejder der 26 personer.

Der var en del af de samme maskiner, som vi kender fra de københavnske bryggerier. Men processen så enkelte steder ud til at være mindre automatiseret end i Kbh. Arbejdsmiljømæssigt lignede



forholdene i grove træk dem på Tuborg og Carlsberg. Men her ser vi aldrig en bryggeriarbejder stå på en kørende flasketransportør!

I en anden hal tappes 28 forskellige slags øl på et 3 år gammelt PLC-styret anlæg. Her arbejdede 7 bryggeriarbejdere pr. skift.

Møde:

Vi samledes i bryggeriets "krostue" for gæster. En kvinde serverede pølser, brød og bajere i stride strømme.

Hvor er kvinderne ellers henne?: BR svarede, at det ved (gammel) tysk lov er forbudt kvinder at arbejde på natshift. - Og så kan der jo ikke være kvindelige bryggeriarbejdere!

De arbejdede på 3-skift i bryg, og på 2-skift i tap.

Organisationsforhold?: Som generelt i Tyskland er arbejdere og funktionærer, til og med mellemledere organiseret i industriforbund. På Holstein i NGG, som svarer til en blanding mellem Næ. og Ny. og RBF. 97% af bryggeriarbejderne er organiserede. Blandt funktionærer og ansatte i distributionen er organisations %'en 40. Næsten alle BR er organiserede. Fagforeningskontingentet er på 1% af lønnen.

Lønforhold?: Man er indplaceret i løngrupper efter kvalifikationer, som er formelt definerede. Laveste løngruppe på bryggeriet er 3.

Løngruppe 3: 3200 DM/md. (diverse job uden maskinbetjening)

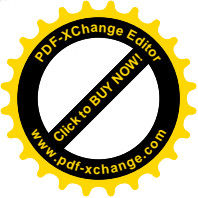
" 4: 3500 "

" 6: 3900 " (maskinbetjening)

" 9: 4500 " (afd. leder ansvarlig for 2 kolonner)

Derudover får de "julepenge", som er en ekstra måneds løn i december. BR er medbestemmende om kollegernes indplacering i løngrupper. Der er næsten hele tiden forhandlinger p.gr.a. teknologiske forandringer. Tendensen er, at uorganiserede venter længere ved ansøgninger om placering i højere løngruppe.

Det er meget sjældent at man sættes til lavere kvalificeret arbejde, og dermed ned i løn. Iflg. hovedoverenskomsten kan man ikke gå ned i løngruppeplacering, når man er over 50 år eller efter 18 års anciennitet. - Også selvom man sættes til restfunktion p.gr.a. indførelse af mere avanceret teknologi.



Arbejdsløshedsforsikring?: Arbejdere og arbejdsgivere betaler 5.4% af lønnen til arbejdsløshedsforsikring. Man får 60% af lønnen i understøttelse i op til 24 måneder. Derefter overgår man til bistandhjælp, som er noget lavere.

Arbejdstid?: Arb.tiden er 38 timer iflg. hovedoverenskomsten, men efter en lokalaftale arbejder de 40 timer, og sparer den overskydende tid op.

Der er 6 ugers ferie. På 2-skift har man desuden 2 - 3 ekstra fridage, på 3-skift 4-5 ekstra.

På 3-skift er frokostpausen incl. de 40 timer, på 2-skift er den excl.

Overarbejde betales med tillæg afhængig af tid på døgnet.

For øjeblikket (men ikke normalt) har de meget overarbejde i week-ends. Det skyldes ølmangel i Tyskland, da de fleste DDR bryggerier er lukket. På Holstein har det osse betydet, at bryggeriet har intensiveret teknologiudviklingen, og de har ansat 200 ekstra mand i år.

Om genforeningen: Situationen betyder, at der er mangel på fag-arbejdere (bryggeriarbejdere) i Hamburg. Til gengæld er de arbejdsløse i "DDR". Det er ikke så let for folk at flytte vestpå. Wolfgang er ofte i det tidligere DDR, hvor han samarbejder med kollegerne, og hjælper dem med at opbygge BR på et bryggeri Holstein har købt. Han synes situationen er "yderst speget". Treuhand, der har øst-bryggerierne på hånden er totalt uigennemskuelig. - Og køber man af staten eller af den gamle kapitalist fra før i tiden?

Arbejdsorganisation?: (i det vestlige paradis altså!) Bryggeriarbejderne varetager maskinbetjening, overvågning o.lign., vedligeholdelse og rengøring af anlæggene. Elektriske reparationer og programmering udføres af elektrikere.

Der er ikke jobrotation, men relativt brede jobs, mener han. Der er 2 betalte pauser, udover frokostpausen.

Distributionen varetages af bryggeriarbejderne fra hovedlageret til små-forretninger. Til store forbrugere leveres pallevis. Det sker via depoter, da de ikke kan sende blandede paller fra hovedlageret. Folk på nogle depoter er bryggeriansatte. Men ca. 60% af depoterne er private. Der er de fleste kolleger uorganiserede. De har en dårlig løn, men tjener mere, fordi de arbejder op til 60 timer om ugen.

Arbejdsmiljøorganiseringen?: En 3 personers gruppe: sikkerhedsleder, BR (valgt af de andre BR og si.leder) og bedriftslæge er hovedansvarlige for arbejdsmiljøet.

Bedriftslægen er der 3 halve dage ugentligt. Så går han en runde, og ta'r eventuelle problemer op i 3-personers gruppen. Arbejderne kan også selv henvende sig til lægen. Har en ansat helbredsproblemer/problemer med at klare sit job, ta'r bedriftslægen det op med BR, og så er der 3 muligheder:

- man finder et andet job i samme løngruppe
- man får ham på omskoling
- man forhandler med ledelsen om førtidspension

Arbejdsophør p.gr.a. arbejdsulykker er meget sjælden. Derimod er der nedslidningssymptomer især blandt de 55-60 årige. De ønsker sjældent omskoling, snarere pension. Normal pensions-alder er 63 år, og ved handicap 60 år. BR hjælper i sådanne tilfælde så kollegaen får samme pension som de 63-årige.

Når der er sket en arbejdsulykke: analyserer si.leder og BR årsagen, fører skadesrapport og statistik, anbefaler ændringer på maskiner og processer eller pers. beskyttelsesudstyr.

Mest almindelige arbejdsulykker er snitskader på hænder, slag og forstuvninger, samt skader p.gr.a. kemikalier, f.ex. ved tankrensning. Det sidste foregår dog hovedsageligt i lukkede systemer nu..

DE har ikke længere så mange problemer med kieselgur (kræftfremkaldende v. indånding). Det transporteres i lukkede beholdere og videre i lukkede systemer.

Båndsmøremidler påføres ved stråledyser, så aerosoldannelsen reduceres.

Alle nye stoffer vurderes af si.ing. og BR. Hvis et sundhedsskadeligt stof ikke kan substitueres, skal anvendelsen anmeldes til Berufgenossenschaft.

De hårdeste fysiske belastninger er ved at være væk p.gr.a. automatiseringen - f.ex. palletering og depalletering.

At besøger jævnligt virksomheden: efter arbejdsulykker, ved kontrol af (alle) nye maskiner, ved tilkald fra BR. Arbejdstilsynet har f.ex. krævet substitution af formalin og af visse chlorholdige



produkter. AT har givet påbud til bryggeriet adskillige gange.

Ydre miljø?: Bryggeriet er med i et forsøg sammen med universiteter og bønder om omdannelse af affaldsprodukter til gødning. Er osse involveret i genbrug og rensning af vand. Bryggeriet slår på tromme for det grønne image.

Holdning til ny teknologi?: De ser ikke teknologien som et særligt problem for den faglige styrke. Bryggeriarbejderne i nordtyskland står stærkt for tiden. De har organiseret sig bedre, og det har været en hjælp for dem, at bryggerierne har fusioneret i større enheder. Nu er der kun 3 store og 3 små bryggerier i regionen. Teknologien har også hjulpet dem til hurtigere at kunne kommunikere ud, hvis der er problemer under opsejling. "Det kan hurtigt komme til at ligge stille". Han refererer til ølstrejken i 85 i Danmark, hvor der flød tysk øl ind over grænserne. Det vil ikke ske i en tilsvarende situation i dag, mener han.

Andet - mens krusene svævede og den tyske tillidsmand begyndte at tale dansk - Der er ca. 20 sports -og andre foreninger på virksomheden. Ansatte medlemmer betaler 30 DM om året, og virksomheden 140 DM.

Og på dette tidspunkt spurgte vi til alkoholpolitik: BR og personaleafdelingen samarbejder om støtte til ansatte med problemer. Alkoholisme betragtes som en sygdom. Ved fravær, som ved anden sygdom, betaler arbejdsgiveren fuld løn de første 6 uger, herefter betaler sygekassen. Ansatte, der ønsker det sendes på kur i 4-9 måneder. Herefter kan man vende tilbage til arbejdet, men fyres hvis man ikke overholder aftalen om afholdenhed. Indenfor de sidste 4-5 år har et par håndfulde ansatte været på afvæning.

Til sidst ville Wolfgang godt vide noget om danske faglige forhold. Han var skeptisk overfor de mange fagforeninger på en dansk arbejdsplads. Og han undrede sig over fagforeningernes administration af A-kasserne. - Har de så tid til andet?

Poul og Anne



DET TYSKE ARBEJDSKADFORSIKRINGSSYSTEM: BERUFGENOSSENSCHAFTEN

Dette arbejdsnotat er en sammenfatning af et besøg hos Hamborgafdelingen af Berufgenossenschaft Nordwestlichen Eisen- und Stahl (Hr. Mosanthin i Technische Aufsichtsdienst), diverse arbejdspladser i Tyskland og skriftligt materiale. Alt sammen gennemført i forbindelse med AAAs studierejse til Tyskland september 1991.

Berufgenossenschaft forkortes med BG.

BG-systemets organisation

BGérne er selvejende institutioner der styres af arbejdsmarkedets parter i paritetssammensatte ledelsesorganer. BGérnes opgaver og rolle er fastsat i lovgivningen om ulykkesforsikring, der er en del af den tyske sociallovgivning (med tysk menes nu om dage Bundesrepublikkens lovgivning der gælder for det sammenlagte tyskland). BG er ligesom andre statslige eller halvstatslige institutioner inde i udvidelser pga. sammenslutningen mellem øst og vesttyskland.

Der er ialt 36 BGere opdelt efter brancher og geografi. De enkelte BGere har distriktskontorer, hvilket betyder at der ialt er 113 lokale/regionale enheder i systemet.

BG har på landsplan en fællesorganisation, der bla. står for driften af forskningsinstitutter, klinikker og rehabiliteringsenheder. Der er desuden en organisation på "lands"plan altså i det enkelte forbundsland (feks. Nordrhein Westphalen). Endelig har BGerne tilsluttet jern og metal industrien en fælles organisation.

Se iøvrigt rammen om generelle fakta for BG.

Vi besøgte Hamborg kontoret i Nordwestliche Eisen-und Stahl Berufgenossenschaft (NWES). Denne BG har fire regionale kontorer (Berlin, Hannover, Bremen og Hamborg). Hovedsædet er i Hannover.

BGen ledes i det daglige af en adm. direktør (Hauptgeschäftsführer) udpeget af den paritetssammensatte ledelse (Vorstand). Ledelsen vælges af en delegeretforsamling (Vertreterversammlung), der også er paritetssammensat. Delegeretforsamlingen vælges ved et såkaldt "socialvalg" af de tilsluttede arbejdsgivere og lønmodtagere. Der afholdes valg hver sjette år. Ledelsen og delegeretforsamlingen mødes 2-4 gange årlig.

De vigtigste afdelinger i de regionale enheder er

- *Forvaltningen for uheld og erhvervsygdomme (Verwaltung....)
- *Den tekniske opsynstjeneste (Technische Aufsichtsdienst-forkortet TAD)

Forvaltningens hovedopgave er at tage stilling til anmeldelser og foranledige udbetalinger af erstatninger. I denne daglige opgave deltager repræsentanter for arbejdsmarkedets parter.



Her er også hovedparten af de ansatte (for NWES er det 357). TAD står for forebyggelsesindsatsen og er bemanded hovedsagelig med ingeniører (for NWES er det 136 ansatte).

NWES har sit eget uddannelsesprogram for sikkerhedsrepræsentanter, virksomhedsrådsmedlemmer mfl. opdelt efter delbrancher. Uddannelsesprogrammet gennemføres på NWES eget kursuscenter, der beskæftiger 52 personer.

Se rammen med fakta om NWES

Fakta om BERUFGENOSSENCHAFT-systemet:

(alle tal fra 1983 og 89 og derfor før sammenslutningen)

Der anmeldtes 1,3 mio ulykker.(89)

Det svarer til en hyppighed på 52 ud af 1000 fuldtidsbeskæftigede og 32 ud af 1 mill. arbejdstimer.(89)

Desuden anmeldtes 140.000 transportuheld.(89)

38.000 ulykker og transportuheld førte til erstatning i form af en rente (månedligt beløb), en abfindung (engangssum) eller såkaldte "dødspenge" (sterbegeld). Sidstnævnte skete i forbindelse med de 1760 dødsulykker.(89)

Der anmeldtes 49.000 tilfælde af erhvervssygdomme hvoraf 16% dvs 8.000 anerkendtes.(89)

I alt 9 mia DM blev brugt til erstatninger, behandlinger og rehabilitering. Deraf var 6,2 mia til erstatninger.(89)

Dette er relativt lidt ift. de samlede omkostninger i sygesikringssystemet. Alene sygesikringskasserne udbetaler årligt 143 mia DM. Her dækkes bl.a. de ikke anerkendte erhvervssygdomme.

Der afsættes årligt ca 500 Mio DM til TAD (forebyggelsestjenesten).

Der er ialt 2.400 tilsynsførende (83), der gennemførte ca. 500.000 besøg, ca 100.000 ulykkesanalyser og ca 100.000 rådgivningsopgaver.(83)

Virksomhederne betaler en gradueret præmie. Præmien betales som en procentsats af lønsummen. I gennemsnit er præmien 1,35 % men dette dækker over store forskelle.(89)

Historisk er det blevet stadig billigere for virksomhederne at være forsikret i BG i 1960 betaltes i gennemsnit 1,51 %, mens der altså i 1989 betales 1,35 %.



BG omfatter virksomheder indenfor jernindustrien i Bred for stand altså fremstilling af metal feks. virksomheder med højovne, smelterier, brug af metal som feks værfter, stålkonstruktioner, barnevogne og også maskinindustrien og autoværksteder.



Der er tilsluttet 18298 virksomheder til NWES. Svarende til 590.101 ansatte. Heraf er 4.500-5.500 af virksomhederne tilsluttet Hamborg-afdelingen.

Der er 22 ansatte i TAD i Hamborg.

præmieprovenuet udgjorde 401 mio DM.

Nedsættelse af præmie betød udbetaling af 40.2 mio DM

Dette berørte 15447 medlemsvirksomheder

Forhøjelse af præmie betød indtægt på 13.1 mio DM

Dette berørte 2178 medlemsvirksomheder

BGs opgaver

Ifølge ulykkesforsikringsloven har BG tre overordnede opgaver:

- *Forebyggelse af arbejdsulykker og førstehjælp
- *Ydelser til rehabilitering
- *Give erstatninger

Disse tre hovedopgaver spredes konkret i en række delopgaver som varetages af såvel de centrale enheder i det enkelte BG som i de lokale. Centralt ligger feks forskning, prøvning, trafikområdet, rehabilitering, uddannelse, informationsmateriale (tidsskrift, plakater, kampagner)

Den første opgave bæres lokalt i praksis af TAD (Technisches Aufsicht Dienst) og udmøntes bl.a. ved:

1. Udarbejdelse og håndhævelse af en lang række forskrifter, såkaldte "UVV" (Unfallverhütungsvorschriften). Disse er både generelle for hele BG-systemet og specielle for den enkelte BG.

NWES har ialt 63 sådanne UVV, hvoraf en del er generelle BG.

Forskrifterne er juridisk grundlag for indgreb overfor virksomhederne



2. Udarbejdelse af såkaldte "ZH1" dvs retningslinier, sikkerhedsregler, info-blade m.m. der klargør og udfylder UVV-regelsættet. Kataloget over ZH1-papirer fylder 50 tætskrevne A5 ark for det samlede BG system.

Et hurtigt indtryk af disse er at de præges af kemi, krav til maskiner, førstehjælp og materiale rettet mod brancher og forskellige typer arbejdspladser. Psykisk arbejdsmiljø, arbejdets organisering er svagt dækket.

Et eksempel på ZH1: Sikkerhedsregler for skærmterminalarbejde

Dette sæt sikkerhedsregler beskriver ergonomiske krav, lyskrav, indeklima krav, krav til tastatur skærme m.m. Den eneste type stråling der nævnes er røntgenstråling.

En enkelt paragraf nævner at "udover den ergonomiske indretning af skærmterminalarbejdspladsen skal man også tage hensyn til de ergonomiske aspekter af arbejdsopgaverne". I kommentarerne hertil hedder det at "...et varieret opgavemønster i mange tilfælde muliggør en selvstændig planlægning og en mulighed for at løse opgaverne i sammenhæng."

Det anbefales videre at der skal være mulighed for flere små pauser i arbejdet og at dette er bedre end få fastlagte store pauser.

Det er formodentlig bl.a. disse formuleringer der gør at Hr. Mosanthin ikke mener at der er behov for tysk følgelovgivning ift. EF-skærmterminaldirektivet.

3. Føre tilsyn med virksomhederne. Besøgene på virksomhederne varierer stærkt i omfang og Hr Mosanthin "præciserede" det med minimum et besøg årlig. Der er cirka 50 virksomheder med mere end 1000 ansatte indenfor NWES og disse besøges naturligvis oftere. Hver ansat i TAD har sit geografiske område at varetage, men der er også en specialisering på emner ex: interne transportsystemer, træ/møbelindustri etc.

BGerne er lovforpligtiget til et "tæt samarbejde" med betriebsrat og skal underrette disse når virksomheden besøges. Der er imidlertid eksempler på at dette ikke sker.

Hvis virksomhederne ikke overholder BGs forskrifter er arbejdsgangen følgende:

a. Der udarbejdes et papir der påpeger hvad der skal gøres. Dette er et "Verstoss"/en overtrædelse der henvises til relevante forskrifter.

b. Der erindrer om papiret hvis virksomheden intet gør.

c. Sagen overlades til hovedforvaltningen i BG/NWES, der udsender et nyt papir med en tidsfrist (såkaldt "anhörungsbogen")

d. Overholdes tidsfristen ikke får virksomheden en bøde ("busse"). I gennemsnit på 300 DM, max 20.000 DM.

e. Herefter overgår sagen til retsvæsenet. ("Wiederspruch").



Ved gennemførelse af regres indenfor arbejdslivet ("rückgriff") tjente NWES 133.250 DM i 1988. Dette skal sammenlignes med regresindtægten fra transportområdet der udgjorde ca. 13 mio DM.

Ifølge Mosanthin har TAD normalt ikke kendskab til virksomhedernes præmier og om de konkret har fået tillæg eller fradrag (se afsnittet om præmiegraduering). Disse oplysninger går direkte fra hovedforvaltningen til virksomhedernes ledelser. Det er altså vanskeligt for TAD at bruge dette som konkret udgangspunkt for at motivere virksomhederne til forebyggelse.

Tilsvarende har betriebsrat-medlemmer ofte svært ved at få disse oplysninger.

BG-systemet har ikke som det franske en mulighed for at bruge direkte investeringshjælp som gulerod overfor virksomheden. Her henviser Hr. Mosanthin til industriministeriet.

Det er derfor i praksis småt med den økonomiske motivation i systemet.

TAD har mulighed for at lukke dele af virksomheder, hvis der er umiddelbar fare for menneskeliv, men TAD vil helst undgå spektakulære lukninger.

Præmiegraduering

Virksomhederne betaler præmie efter en alment fastsat fareklasse der gælder for dele af brancher kombineret med en forhøjelse eller formindskelse afhængig af den enkelte virksomheds egne skader. Præmien betales som en procentsats af lønsummen.

Der er altså tale om en delvis individuel præmie. Dette gælder uanset virksomhedens størrelse.

Fareklassetariffen varierer indenfor NWES imellem (1990)

*15,2 % der gælder for arbejde med høje stålkonstruktioner

*1,0 % der gælder for administrationsenheder indefor jernindustrien.

Den største fareklasse målt på antal virksomheder er formentlig "maschinenbau", maskinindustri. Her er faretariffen 3,8 %.

Hovedforvaltningen i NWES indsamler oplysninger om udgifter forbundet med samtlige anmeldte ulykker og erhvervssygdomme. Herudfra udregner NWES fareklasserne som er et gennemsnit af udgifterne i delbrancherne. Fareklasserne fastsættes hvert femte år. Men omkostninger opgøres hver halve år og på dette grundlag en udregnes en gennemsnitsskadeomkostning.

Ligger virksomheden over denne betales et tillæg ("Zuschlag"). Ligger man under opnår man et fradrag ("Nachlass").



Der er grænser for store tillæg og fradrag kan blive. Præmien kan højst blive dobbelt så stor og max 20% mindre.

Præmierne reguleres 2 gange årlig og er ca 1/2 år forsinket. Administrationen af systemet koster for NWES-vedkommende ca 30 mio og udgør mindre end 10% af præmieprovenuet.

Erstatninger

BG yder såkaldte ulykkespenge når en ulykke er anmeldeligt hvilket den er ved mere end tre dages fravær. Ydelsen svarer til fuld løn. BG dækker også ulykker sket ved transport til og fra arbejde

Hvis der bliver tale om revalidering ydes der overgangspenge og støtte til revalideringen.

Hvis en ulykke fører til mere end 13 ugers uarbejdsdygtighed og et tab på mindst 20% erhvervsevne har den skadelidte krav på en rente.

Renten udgør 2/3 af årslønnen hvis man er fuldstændig uarbejdsdygtig (100% tab af erhvervsevne). Den gradueres i overensstemmelse med det konkrete erhvervsevnetab. De forskellige skaders %-sats fastlægges i en tabel. Tab af højre hånd fastsættes feks. til 20%.

Ved dødsulykker yder GB de efterladte forskellige former for erstatninger der ialt løber op til ca 85% af den tidligere årsløn

Som tidligere nævnt er der en lille anerkendelsesgrad på erhvervssygdommene (16% anerkendes). Det er under 200 sager der anerkendes årlig indenfor bevægeapparatområdet. De få anerkendelser er knæ og albueskader. Rygskader anerkendes ikke.

I 1983 anmeldtes 20.000 høreskader heraf anerkendtes 15%.

Dette betyder i realiteten at en lang række arbejdskader dækkes af det generelle sygekassesystem.

Processen for fastsættelse af erhvervsevnetabet (der benævnes MDE, måske betyder det Messung Des Erwerbsfähigkeit?), er således:

1. En fabrikslæge eller en privat læge undersøger skadelidte og beskriver skaden.
2. En BGs lokale/regionale kontor får sagen og indsamler yderligere materiale og laver en undersøgelse. Sagen skal også igennem "renteudvalget" der består af en arbejdsgiver og en lønmodtagerrepræsentant.
3. Sagen går til den statslige arbejdslæge (staatsliche gewerbeartz). Han/hun overdrager evt. sagen til specialister. Endelig udarbejder han/hun en indstilling om MDE-%.
4. Renten udmåles og udbetales.



Skadelidte får en såkaldt rettighedsbeløring. Denne indebærer bl.a. at afgørelsen kan ankes

Normalt tilskrives udgifterne fra sagen (læge, revalideringsydelsen, rente, sygedagpenge etc) til BGS opgørelse over den enkelte virksomheds omkostninger. I de tilfælde hvor der er tvivl om hvor skaden er sket træder BG til og beløbet kontores så i en fælles pulje B Gerne har som også benyttes til at udglatte forskelle i præmierne mellem forskellige brancher ("Lastausgleich").

Anmeldelses-problemer

BG systemet er meget stolt af det faldende antal anmeldelser og den faldende præmie.

Det er derfor oplagt at spørge til om det måske skyldes at mange faktisk indtrufne skader ikke anmeldes.

Hertil siger Hr. Mosanthin af for hver dødsulykke er der 30 alvorlige ulykker og 300 småulykker som en tommelfingerregel og at der derfor utvivlsomt er mange små ulykker der ikke anmeldes.

Anmeldepligten træder først ind ved mere end tre dages sygefravær fra virksomheden. Og også her smutter ulykker.

Det er derimod sjældent at ikkeanmeldte tilfælde opdages . Dette skete i 8 tilfælde i 1988 , sammenlignet med 58.677 anmeldelser.

Forholdet imellem BG og Arbejdstilsynet

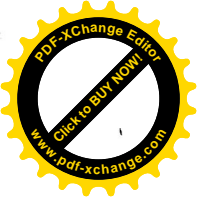
Det statslige tyske arbejdstilsyn "Gewerbe-aufsicht" (erhvervsopsyn) overvåger gennemførselen af de statslige love og forordninger (verordnungen) indenfor arbejde, sundhed og miljøbeskyttelse.

Indenfor arbejdslivet betyder dette at BG og Gewerbeaufsicht overlapper hinanden.

BGs rammegrundlag er sociallovgivningen og ulykkesforsikringslovgivningen, som BG bl.a. udfylder med konkrete forskrifter (vorschriften) medens Gewerbeaufsichts grundlag er bl.a. er Arbejdsbeskyttelsesloven fra 1974 . Formentlig er disse to lovgivningssæt henhørende under hhv social og arbejdsministerierne.

Gewerbeaufsicht har ialt 3.400 ansatte og er udelukkende organiseret på lände-niveau altså delstatsniveauet.

Der findes et cirkulære/en lovtekst, der fastlægger et samarbejde mellem BG og Gewerbeaufsicht. Dette indebærer gensidig erfaringsudveksling, høringer på nye forskrifter og forordninger og fælles arbejdspladsundersøgelser feks som opfølgning på dødsulykker.



Ifølge Hr.Mosanthin fra TAD/BG vil tilsynsførende fra BG også påtale hvis den statslige arbejdsbeskyttelseslov er overtrådt og desuden formidle sådanne påtaler videre til Gewerbeaufsicht.

Han mente ikke det var et problem for de tilsynsførende at have overblik over det samlede lovgivningskompleks!

Det er vores indtryk fra arbejdspladsbesøgene m.m. at selvom BG er en svag institution er Gewerbeaufsicht om muligt endnu svagere.Ifølge Lothar/Hamburg er arbejdsbeskyttelsesloven på niveau med U-landes lovgivning.

Det er også karakteristisk at Gewerbeaufsichts område er langt bredere end BGs .Det omfatter også feks arbejdstidsbestemmelser og det eksterne miljø.

Generelle vurderinger af BG

Fra faglig side er man kritisk overfor BG systemet.Selvom der på papiret har været paritetisk ledelse siden 1951 opfatter mange folk på arbejdspladsniveau BG som en arbejdsgiverorganisation.

Dette forstærkes måske af eller kan forklares med at der fra faglig side har været problemer med at fastholde en ordentlig kontakt til de siddende repræsentanter for fagbevægelsen.Der er eksempler på at fagbevægelsesrepræsentanter offensivt har sagt til anmeldere at den slags sager ku man bestemt ikke anerkende o.l.

BG er meget juridisk præget og de tilsynsførende hovedsagelig teknikere .Dette giver BG et politipræg og fremmer måske desuden snævre løsninger i den udstrækning der gives råd om sådanne.

I den forstand kan man sige at BG spiller mere en rolle som Arbejdstilsyn end som en rådgivningspartner (dette bliver tydeligt hvis man sammenligner med Frankrig ,hvor arbejdstilsynet er det juridisk prægede politi,mens arbejdsskadeforsikringen er den rådgivende arbejdsmiljøkompetente partner - skåret lidt groft ud...).

For de skadelidte optræder BG som en stor tung bureaukratisk maskine i Kafkaske dimensioner (ifølge hr.Mosanthin).De skadelidte mener desuden renten er for lille ,hvortil Mosanthin (rigtigt) bemærker at renten er lovfastsat og det derfor er Bundesdagen der skal hæve den.Endelig mener Mosanthin at for få klager over afgørelserne,hvilket er deres ret.

Til sidst et lille subjektivt blob.Johnny og jeg var enigfe om at den gode hr Mosanthin nærmest var radikal,han var ihvertfald som et stykke sæbe!!





Dresden

Vi besøgte den tidligere Robotron Elektronik (en avanceret mønstervirksomhed), nu GME Computer Electronic.

Vi blev modtaget ved toget af Ingrid, som var arbejdsmediciner i en slags arbejdstilsyn, som havde tilsyn med virksomheden her. Hun havde sidst været her for 1 år siden, og der var sket meget nyt. Hun havde mistet sit arbejde, fordi genforeningsplanen afvikler institutionen.

Desuden modtog Kristian os. Han var diplomingeniør og leder af den tekniske arbejds-hyggejne.

De fortalte, at kun ca. 25-30% af virksomhederne i det tidligere DDR fungerer nu. Robotron var før på niveau med de vestlige virksomheder, men alt er ændret.

Morgenmad i kantinen.

Bedriftslægen Frau Doctor Göpfert er med til at planlægge brug af maskiner mv. Hun fortæller:

Før var der 2500 arbejdere på fabrikken, nu bliver der 800.

Arbejdsløsheden i Dresden er officielt på 11%, men den er i virkeligheden meget højere. F.eks. er mænd over 55 år gået på førtidspension. Mange pendler mellem øst og vest, mange er i omskoling, mange unge er flyttet til vesten. Desuden tælles ansatte med deltidsarbejde med som arbejdende, selvom der ikke er noget arbejde til dem.

Der er for tiden 1600 ansatte, men heraf er de 1400 deltidsansatte. Af de deltidsansatte er 400 slet ikke i arbejde.

Arbeitsschutz (DDR's arbejdstilsyn)

Der eksisterede en struktur i DDR med 15 amter. I hvert amt var der ca. 15 politiske kredse og i hver kreds var der 3 instanser:

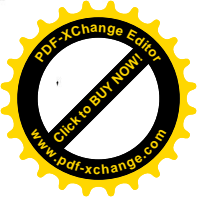
1. arbejds-hyggejne-inspektion (statslig institution)
2. arbejdstilsyn (fagforeningsorganisation)
3. teknisk overvågning af anlæggene (statslig institution)

Herefter fortalte Bender, som havde med teknisk sikkerhed at gøre og Köchert, som var personalechef og vicedirektør om virksomheden.

Den nuværende virksomheden er udsprunget af kombinatet Robotron. Allerede dengang blev der produceret elektroniske regnemaskiner, arbejdsstationer, mainframes og PC'ere. Siden juli 1990 har man tilført noget Siemens-teknik til PC'ere (PC 2+3), arbejdsstationer og mainframes H 60.

Ansatte

Der var 2500 ansatte i juli 1990, 1800 ansatte i slutningen af 1990 og nu 1600. Reduktionen er lykkedes uden fyringer af ansatte. Der skal dog reduceres yderligere, så der ialt bliver 800 tilbage, og det vil kræve fyringer af ca. 700 ansatte.



Der er ca. 160 ansatte til forskning og udvikling (heraf 70 til Siemens/Nixdorf informationssystem).

Der er ca. 500 ansatte i produktionen af Siemensprodukter og egne produkter. Sidstnævnte er vi ved at udvikle og vil fremvise på München computer messe.

Virksomheden er blevet moderniseret i 1989 - fået nye maskiner mv. Der blev brugt 10 mill. DM på det. I nogle haller forbereder vi produktion af nye produkter.

Treuhand.

Virksomhedens flexibilitet er blevet mindre, fordi beslutningerne nu tages i Berlin. Treuhand styrer udviklingen i DDR.

Eksempler på, hvad Treuhand bestemmer:

1. En afdeling af virksomheden er lukket, men ejes af kollektivet. Den kan imidlertid ikke sælges, fordi Treuhand ikke har fundet ud af, hvem den tilhører nu.
2. Virksomheden har udviklet en salgs- og produktionsstrategi. De har sammen med fagfolk fundet en markedsniche. Men Treuhand i Berlin accepterer det ikke. Det betyder, at virksomheden måske skal sælges som fast ejendom.
3. I det gamle DDR-område er der problemer med marketing og salg, fordi det er ukendte principper her. Derfor har vi ansat en marketingchef fra DDR, som kender folk her. Men beslutningen skal godkendes af Treuhand.

Problemer med sikkerhed.

Hr. Bender fortalte, at personalet mærker problemerne ift. sikkerhed. Der er problemer ang. elektricitet, farlige ledninger mv. Desuden er der problemer med giftige stoffer (lakering, galvanisering.)

Der vil altid være problemer i produktionen. Produkter skal dog også godkendes for arbejdssikkerhed og have en høj standard heri.

Miljøbevidstheden har altid spillet en rolle. F.eks. har bedriftslægen og Bender udviklet principper for en produktionslinie ang. sikkerhed ift. Trichloretylen. Der er specielt blevet ansat en medarbejder til miljøspørgsmål i forbindelse med moderniseringen af virksomheden.

Arbejdssikkerhed i DDR og nu.

De tidligere DDR-regler er forskellige fra de nye vesttyske regler. Det vil automatisk give nogle mangler, fordi tilpasningen ikke er sket endnu. Arbejdssikkerhed og brandsikkerhed koster penge dvs. det er økonomiske spørgsmål, som afhænger af Treuhand.

Det tidligere arbejdssikkerhedssystem i DDR var mere velopbygget, men måske er det vestlige system mere effektivt, mente hr. Bender. Her er nogle eksempler:

1. Brandbeskyttelse og arbejdssikkerhed blev centralt styret i DDR. Sikkerhedsinspektørerne var under virksomhedens ledelse, men hvis de opdagede problemer og ledelsen var uvillig, kunne de gå andre veje for at få forbedringer. F.eks. fandt en brandbeskyttelsesinspektør nogle problemer, som ledelsen ikke ville forbedre. Så havde han pligt til at melde virksomheden til den lokale brandstation.
2. Der var udarbejdet tekniske bruger- og leveringsbestemmelser for stoffer og maskiner fra statens side. Der var desuden klare regler for, hvordan man skulle forholde sig i fare:ituationer.



Ingen hjælp at hente

Nu er der problemer, fordi dette system er brudt ned og vi skal have vesttysk lovgivning. Reglerne er på mange måder de samme, men det vesttyske retssystem er opbygget over 100 år, og nu skal østtyskerne lære det straks. Vi har virkelig brug for rådgivning og støtte ang. lovgivningen. Men når vi henvender os til staten eller Berufsgenossenschaft er de overbelastede i alle de 5 nye lande.

På den måde er det måske en fordel, at virksomheden ikke kører på fuldt tryk. Så har vi nemlig lidt tid til at sætte os ind i alt det nye.

FABRIKSRUNDGANG

Stansmaskiner

De gamle stansmaskiner larmede frygteligt. De skal fjernes. Man har fornylig delt hallen op med nogle lyddæmpende måtter, for at afhjælpe lidt af larmen. Maskinerne er dog forældede - de kan ikke leve op til de vestlige krav om arbejdssikkerhed, selvom de var OK ifølge DDR-reglerne. Man kan f.eks. få fingrene i klemme i maskinerne, det må man ikke kunne ifølge vesttysk lov.

Galvanisering

I DDR manglede vi tekniske løsninger. Derfor fik arbejderne i stedet for et faretillæg for at arbejde med kræftfremkaldende stoffer. De fik også faretillæg ved larmende arbejde, men kun hvis de brugte deres høreværn.

Vi så et næsten fuldautomatisk galvaniseringsanlæg. Der var kraftig friskluftsindtag i loftet og kraftig udsugning direkte ved badene med alkaliske opløsningsmidler, saltsyre, elektrolytiske bade, zink osv. Mellem de kemiske bade var der vandbade. En operatør styrer, hvilke bade, tingene skal dyppes i.

Gelber (?), som havde været 21 år på virksomheden, fortalte at galvaniseringsanlægget var dårligt placeret i lokalet. Lakeringen var først installeret senere. Der var for lavt til loftet. Bliktaget ville ruste igennem.

Svejsearbejde

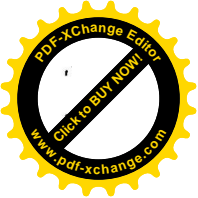
En mand stod og svejsede uden at have tændt sin udsugning. Han mente ikke, der var nogen problemer.

Det var underleverandør-arbejde fik vi at vide. Der skal laves en selvstændig fabrik ud af det.

Der er taget en del underleverandør-arbejde til andre virksomheder ind, fordi man ikke har nok at lave med computerne.

Lakeringskabine

Man havde indkapslet lakeringsfunktionen i en kabine med vand, der løb for at binde stofferne. Man havde målt aerosolerne til 20% under grænseværdien. Der blev arbejdet med



alkydmling.
Arbejderen brugte *ikke* maske.

Montageafdelingen

Herefter gik vi gennem en stor tom produktionshal, som måske skulle sælges, bl.a. fordi der var antistatisk gulvbelægning, så den var eftertragtet. Ved frasalg af dele af fabrikken er det dog vigtigt, at de ting, der bliver tilbage hænger logisk sammen og er i nærheden af hinanden.

Vi fik vist et nyt montagebånd, hvor der skulle startes en produktion af PC'ere til oktober. På den ene side af gangen blev der lavet Siemens/Nixdorf-computere. På den anden side produkter til sovjets telefoncentraler. (Betalingen for det sidste er dog lidt usikker for tiden, men her til morgen havde de fået at vide, at de får pengene. Det betyder, at virksomheden kan overleve 2 måneder mere.)

Før var der 50 i montageafdelingen. Det er kun kvinder. Mange omskoles nu indenfor virksomheden, men der er ingen garanti for job fremover. De omskoles f.eks. til kontorarbejde eller produktion af edb-udstyr.

Beholde gamle medarbejdere ?

På de afdelinger af virksomheden, som bliver solgt til vestlige virksomheder, har man forpligtet de nye arbejdsgivere til at beholde de østtyske arbejdere. Men de fyres ofte efter nogle måneder. Det betyder blot for arbejderne, at deres arbejdsløshedsdagpenge bliver endnu mindre, fordi de får mindre løn fra de vesttyske ejere.

Desuden er det en stor psykisk belastning for DDR-folk med køb og salg af arbejdskraft. De er slet ikke vant til det system. Man har ingen strategi imod det og det giver en samfundsdepression.

Oplysning om sikkerhed mv.

Vi spurgte en kvindelig arbejder om, hvad de får at vide om arbejdsmiljørisici og sundhedsskader. Hun fik dårlig lov at svare, før hr. Bender blandede sig. Hun fortalte, at der altid stod om de kemiske stoffer var farlige, og at de fik undervisning heri. Men luften i lokalerne vidste de ikke noget om. De fik heller ingen undervisning i ergonomi.

Når arbejderne havde nogle forslag til forbedringer kunne de gå til chefen eller de tekniske ingeniører og få en ny stol f.eks. Men der var en stram økonomisk ramme herfor.

Der er ingen valgte sikkerhedsrepræsentanter, men der er en fagforeningskvinde i Betriebsrat, som vi kan henvende os til. Under Betriebsrat er der et udvalg for sikkerhedsspørgsmål, og de gennemgår virksomheden hvert år og laver en mangelliste. Desuden (?) er der et sikkerhedsudvalg med ledelsesrepræsentanter og valgte tillidsfolk fra de ansatte i afdelingerne. Heri sidder Bender og 1 læge.

Bender ville gerne rose DDR for, at enhver bliver informeret, oplyst og styret. Det hierarkiske informationssystem var godt. Hver måned blev alle arbejdere oplært i arbejdssikkerhed. Desuden havde man en plan med undervisningsprogrammer. Arbeitsschutz havde en kontrolbog, hvor hver formand checkede, hvilke arbejdere der havde fået undervisning i de forskellige emner. Det vil han gerne have indført igen.



Afsluttende samtale

Ved fyringer får man et engangsbeløb på 2000 DM (hvis der kun er 1 år til pension. I løbet af det år må man få understøttelse, hvilket er 68% af den tidligere løn for begge køn). Der var tilknyttet en børnehave til virksomheden, den hører fra 31/8-91 til byen Dresden. Det koster derfor nu 150 DM om måneden for en børnehaveplads - før betalte fabrikken det. Her er der tale om en reel lønnedgang.

De afsluttede med at sige, at de havde afsat tid til at tale med os, fordi de regnede med at vi ville blive lobbyister for dem i vesteuropa.

Referent



Bevin



Besøg i Gesundheitsladen Berlin, den 19.9.91

Her arbejder vores kontaktpersoner i Berlin, Eberhard og Beate. De var desværre på ferie. Vi mødtes med Margitta, som er psykolog på et arbejdsledsløshedsprojekt der yder socialpsykologisk rådgivning, og med Christine Ziegler. Christine er tidligere bandagist, og er lige blevet færdig som politolog. Hun har arbejdet i Sesundheitsladen i studietiden.

Om Gesundheitsladen

Blev grundlagt i 1978. Deres første aktivitet var en alternativ sundhedsdag i 1980 for læger og andre sundhedsarbejdere, som var utilfredse med det traditionelle sundhedssystem. 10.000 fra hele Tyskland og enkelte udlændinge deltog. Det blev opstarten på en sundhedsbevægelse, og nu er der lignende Gesundheitsladen i Bielefeld, Bremen, Frankfurt/M, Hamburg, Kassel, Köln og München. Sundhedsdagen blev osse opstarten på en kritisk liste i lægeforeningen.

Der er for øjeblikket følgende arbejdsgrupper i Gesundheitsladen:

- Sundhedsutopi: indsamler og formidler erfaringer med sundhedspolitik og sundhedsbevægelser -- alternative ideer og projekter.
- Berliner Infoladen für Arbeit und Gesundheit: mere om det om lidt!
- Læger mod atomkrig: er medlemmer i den internationale ditto (IPPNW). Samler og formidler information om civil og militær brug af atomkraft, - og alternativ energi. Arrangerer diskussionsmøder, seminarer og demonstrationer.
- Anti-Nithingale-komitee: sygeplejeelever som beskæftiger sig med uddannelsessituationen for sygeplejesker i Berlin. Er igang med at vurdere katastrofeberedskabsplaner og sundhedsarbejdernes rolle. Var meget aktive mod Golfkrigen.
- Cuba-initiativet: efter sammenbruddet i Øst og den næsten ophørte støtte til Cuba, indsamler gruppen penge, medicin og medicinsk udstyr til Cuba. Via kontakter i DDR fik de under den første genforeningsperiode medicinaludstyr ud af fabrikkerne, inden de blev overtaget af kapitalisterne.
- Psykosocial rådgivningsgruppe: støtter folk med psykosociale problemer og formidler kontakt til offentlige behandlingssteder



Aktiviteter:

- de udgiver et arbejdsmiljøblad: "Bilag"
- arbejdere, tillidsrepræsentanter og enkelte fagforeningsfolk kommer til Infoladen og udveksler erfaringer/får gode råd. Antiekspert-strategi.
- skaber forbindelser mellem folk vedr. arbejdsmiljø.
- fører kartotek over hvem der arbejder med hvad.
- holder 2 gange årligt "kaffeslabaras" - meget uformelt, for at lokke nye til (det du'r ikke at kalde det "møder", "konferencer", si'r de)
- udgiver diskussionspapirer om aktuelle emner: Arbejdsmiljøbevægelser - spændingsfelter i forandring. Teser om det indre marked. Protokol over månedlige øst-vest dialoger arrangeret af Sundhedsladen, om det endnu ikke forenede sundhedsvæsen. Sundhed og arbejdskultur. "Arbejdsmiljøbevægelser" i nordeuropa.

Lidt om EF set fra Tyskland

Christine har lavet speciale om arbejdsmiljø i det indre marked. Hun har bl.a. set på maskindirektivet, rammedirektivet om sikkerhed og sundhed, skærmarbejde-direktivet og direktivet om tunge løft. Hun mener, at disse direktiver stort set kan forstås som en videreførelse/forlængelse af tysk arbejdsmiljø-lovgivning. De bli'r i EF-maskineriet endnu mere teknificerede og kvantitative. De kvalitative sider af arbejdsforholdene og det psykiske arbejdsmiljø tabes.

Hun mener at et af problemerne med EF i forhold til arbejdsmiljø er, at det er blevet endnu mere udemokratisk. Tidligere blev der truffet beslutninger vedr. arbejdsmiljø (som i Dk) i en treenighed mellem stat, arbejdsgivere og fagbevægelse. I EF er det i praksis kun stat og arbejdsgivere. Fagbevægelsen sov i timen, og da de vågnede kom genforeningen, som de måtte koncentrere sig om.

I fagbevægelsen er problemet at det internationale samarbejde går over toppen. Hun giver et eksempel vedr. det amerikanske firma Gillette, som har produktionssteder i 4 europæiske lande. Gillette kom med et "tilbud" om ny produktion til stærkt forringede vilkår arbejdsmæssigt til alle 4 lande. I det land, hvor man var mindst indstillet på at tilpasse sig, ville hele produktionen blive lukket ned. TR'erne i Berlin ville ikke konkurrere med kolleger i andre



lande og forsøgte via fagforeningen at få kontakt . Svaret var
henvend jer ikke til kollegerne i Spanien . de er kommunister, --
lignende undskyldninger vedr. de andre lande. Det endte med et
TR-møde fra de 4 lande produktionssteder -- organiseret af den evan-
geliske kirke!

Og så gik vi på cafeen

- der hvor der var lukket da vores smukke rejsegruppe ville ind til
afskedsfesten!

Fra cafeen organiseres mange af demonstrationerne i Berlin. Når
der er gang i den, går man til Mehringhof cafe, og det gør politiet
osse!

Over baren hang et skilt:

"Krisen består lige præcis under de omstændigheder, hvor det gamle
dør, og det nye endnu ikke er kommet." - A. Gramsci. -- Og cafeens
udgave: "Selvmedlidenhed fører os ikke videre!"

Anne



bruges store mængder af trykimprægneret træ. Afdampningen herfra giver folk store miljøproblemer, hvorfor B.A.U.CH./ALAB har mange opgaver med at tage analyser sådanne steder.

Sammenlægningen af Øst og Vest har givet dem mange opgaver. I DDR blev der brugt DDT til træimprægnering helt frem til sammenlægningen mellem de to tysklænder, skønt DDR formelt forbød brugen af DDT i 1986. Tilstedeværelsen af DDT giver store gener for de mennesker der skal bo/arbejde i lokalerne.

Der er mange indendørs miljøproblemer ved afdampning fra lime. Mange lime indeholder benzen og/eller toluen. Selv de „vandbaserede“ lime indeholder organiske opløsningsmidler. Problemerne med lime er meget langvarige. Ved limning af f.eks. PVC (gulve, væge i badeværelser m.v.) kan dampene af rester af vinylchlorid ikke slippe ud, så her foregår en meget langsom afdampning, der giver langvarige gener.

De kom med et eksempel fra en skole, hvor de havde været ude at måle et år efter at arbejdet var afsluttet. Her fandt de en koncentration på 1-2 mg toluen pr. kubikmeter. De var blevet kontaktet af lærerne, der efter længe at have troet at det var et individuelt problem, havde fundet ud af at der var tale om et generelt problem for dem alle, og derfor havde de kontaktet B.A.U.CH.

Et andet stort indendørs problem er maling. Her spredes mange skadelige stoffer som terpentiner og toluen m.v. Så vidt vi forstod blev der stadig hovedsageligt brugt oliebaseret maling, men der bliver også brugt noget „vandbaseret“ maling. Som i Danmark er de „vandbaserede“ malinger ikke luttet lagkage, om end de er et fremskridt. De „vandbaserede“ malinger kan få et offentligt „miljø mærke“ hvis de indeholder under 5% organiske opløsningsmidler. Det er et problem at der i forbindelse med „miljø mærket“ kun fokuseres på organiske opløsningsmidler, da der er mange andre parametre der er mindst lige så relevante. F. eks. er der nogle af „naturmalingerne“ der ikke kan få „miljø mærket“, fordi de overstiger denne 5% grænse, selv om de ikke indeholder alle de andre skadelige stoffer, der indgår i almindelige „vandbaserede“ malinger.

Omkring maling og organiske opløsningsmidler orienterer B.A.U.CH./ALAB sig meget mod Danmark. De betragter Tyskland som værende i middelalderen med hensyn til anerkendelse af hjerneskader.

Lovgivning.

Dette førte over i en snak om Danmark og EF regler med hensyn til arbejdsmiljø, mærkning, datablade m.v. Her fortalte de at der i nogle tilfælde findes datablade på kemikalier, men at de ikke er meget værd.

I Tyskland findes der ingen *fungerende* regler om substitution af organiske opløsningsmidler. Der er nogle vage regler om at tilstræbe men ingen repressionsmidler.

Arbejdsmiljø.

Hverken B.A.U.CH. eller ALAB må udføre autoriserede målinger omkring arbejdsmiljø. På trods af det har de meget kontakt med Betriebsrat (sikkerhedsrepræsentanter) for at vejlede og rådgive dem. Det skyldes, at Lands Amt für Arbeitsschutz (Arbejdstilsynet i Berlin) er meget forsigtige med at stille krav eller give påbud. Derfor er det vigtigt at tillidsfolkene eller sikkerhedsrepræsentanterne er „klædt ordentligt på“ inden arbejdstilsynet kommer på besøg. På den måde laver de en del vejledende arbejdsmiljømålinger, men kan f.eks. ikke lave målinger af tungmetaller.

Ydremiljø.

De arbejder meget med analyser og information omkring ydremiljø, men det var tiden for knap til at komme ind på.



Referat fra besøg den 19. september 1991 hos:

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN FÜR SOZIALFORSCHUNG

adressen: Reichpietschufer 50
D - 1000 Berlin 30

telefon: (030)25 49 1-0

Vi talte med: Privatdozent Dr. Rolf Rosenbrock, som er leder af forskningsgruppen: "Gesundheitsrisiken und Präventionspolitik", altså helbredsrisici og forebyggelsespolitik. Han er økonom af uddannelse. Han har tidligere beskæftiget sig med arbejdsmiljø og er også fortsat engageret deri, blandt andet som medlem af et panel vedrørende "Arbeit und Technik" programmet.

Instituttet, som fremover forkortes WZB, blev grundlagt i 1969 og kan vel nærmest sidestilles med vort Socialforskningsinstitut.

WZB beskriver sit formål som:

Under det ledende tema "udviklingstendenser, tilpasningsproblemer og fornyelser i moderne, demokratiske samfund" gennemføres på WZB problemorienteret socialvidenskabelig forskning.

Eksempler på bogtitler fra deres katalog, som vi fik, over alle deres udgivelser:

Socialdemokratisk krisepolitik i Europa
Model Sverige
Arbejdstid i Japan
Magt og organisation
Hjerteinfarktets socialøkologi
Hjerte i stress

I boglisten findes også adskillige titler fra "Humanisierung der Arbeit" programmet.

Vi gik ikke i detaljer med, hvem der lønner forskerne på instituttet, men der var adskillige regeringsnedsatte paneler, som forskerne var medlem af.

Rosenbrock, fremover forkortet RR, fortalte, at WZB er det største institut udenfor universiteterne med sine 120 forskere.

RR har de seneste 4 år beskæftiget sig med generelle sundhedsproblemer i befolkningen, herunder AIDS. Han er dog fortsat tilknyttet et forskningsprogram, som hedder: Organisering af forebyggelsen af arbejdsbetingede sygdomme.

Han er ved at forberede et studium over: muligheder for at forebygge ryglidelser. Se nedenfor.

RR var med i forskergruppen bag Hum.d. Arb.-programmet, som var



igangsat af teknologi-ministeriet under den daværende socialdemokratiske regering omkring 1975. Han fortæller at i 1974 blev der gennemført en ny arbejdsmiljølov i Tyskland. I denne gøres sikkerhedsarbejde obligatorisk, blandt andet via ansættelse af sikkerhedsingeniører og læger. Det er denne lov, som vi under andre besøg har fundet ud af stort set ikke har nogen effekt, bl.a. fordi de ansatte ikke er repræsenteret i sikkerhedsarbejdet, ud over via bedriftsrådene på de største virksomheder.

Hum.d.Arb. program blev regeringsstøttet med 100 mio. D-mark årligt i 15 år. Det giver ca. 100 projekter om året til 1 mio. D-mark.

Projekterne fandt altid sted i Tysklands største og bedst udviklede firmaer.

Projekterne havde virkning på de virksomheder, hvor de blev sat igang. Men der var ingen spredningseffekt til andre virksomheder i branchen. Ingen ved, hvorfor ideerne ikke spredte sig. RR mener, at det måske skyldtes at der var kun var økonomisk tilskud på projektvirksomheden.

RR fortalte om projektansøgningerne, at alternative projekter fra progressive forskere ikke havde nogen chance i dette program. Alle ansøgninger gik til regeringsnedsatte paneler af konservative forskere. Og alle anerkendte projekter "fulgte hovedstrømningerne i tiden".

I panelerne sad også arbejdsmarkedets parter. Panelerne var brancheorienterede. RR mente, at projekternes hovedtendens, i hvert fald for 3/4's vedkommende var at modernisere tysk industri, ikke at humanisere den.

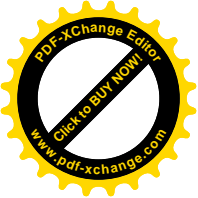
Der er dog et enkelt eksempel fra en branche på en spredningseffekt af et projekt: 150.000 tyske kassedamer har fået et bedre arbejdsmiljø.

Både socialdemokratiet og fagforeningerne havde store forventninger til programmet, men de blev skuffede. Man havde håbet på, at programmet skulle styrke arbejdsrådene på de tyske virksomheder, men selvom disse skrev under på forskningskontrakten, interesserede de sig angiveligt ikke for projektet iøvrigt. Der var ingen af projekterne, som handlede om ændringer af arbejdets organisering. Altså kun tekniske moderniseringsprojekter.

RR er også med i et af panelerne i programmet "Arbeit und Technik", som har efterfulgt humaniseringsprogrammet. Han fortæller, at den borgerlige regering har opgivet at bilde folk ind, at der drejer sig om humanisering, og derfor hedder programmet blot det det er: teknisk udviklingshjælp til Tysklands største virksomheder.

Vi fik en oversigt over, indenfor hvilke brancher, der er sat forsøg igang, og hvor der derfor findes rådgivningspaneler: Minearbejde, byggeri, støberi, offentlig transport, metalindustrien, tekstilindustrien samt trykkerier. Skoindustri, klimatisering af computerrum og "office humanisering".

Så vidt jeg forstår papiret, er der nedsat sagkyndige paneler for følgende emner: Omsætning, grundlagsforskning, arbejde og teknik ved fabrik-innovation, menneskevenlig anvendelse af ny teknik i kontorer og forvaltning, arbejdsbetingelser og sundhed



blandt de beskæftigede.

I papiret opremses 6 projekter fra forskellige tyske forskningsinstitutioner, hvor et AuT program er afsluttet i 1990. Eksempler er: Videnskabelig rådgivning om planer for humane arbejdstider i detail- og engros-handel. Virksomheds- og medarbejderrettede arbejdstidsregler i detail- og engros-handel. Analyse af forbedringsprocesser for udformning af arbejde og teknik ved indføring af integreret fabrikation (hvad mon det hedder på teknisk dansk?). Intervention mod arbejdsbetinget nedslidning, sunhedsmæssig udformning af arbejdet.

Dernæst følger en liste over 21 projekter, som er igang.

Nogle eksempler:

Samarbejde mellem virksomheder som udgangspunkt for humaniseringspolitik til at stabilisere og forbedre arbejdsbetingelserne i små virksomheder.

Ny koncept for forbedret personalepolitik med henblik på bedre arbejdsbetingelser.

Betingelser på virksomhederne og udenfor disse for humanisering af arbejdet på små og mellemstore virksomheder.

Grundlæggende aspekter i anvendelsen af sygekassedata og data fra "Betriebsmedizin", som jeg vil oversætte til virksomheds-sygekasserne, til bedre helbredsbeskyttelse. (baggrunder for dette projekt er formentlig, hvad vi hørte ved andre besøg, at der ikke engang med den pågældendes fuldmagt kan udleveres data fra den almindelige sygekasselæge til bedriftslægen. Herved usynliggøres de arbejdsbetingede sygdommes epidemiologi, kun de klassiske erhvervssygdomme registreres i virksomhedssygekasserne, frit oversat fra Berufsgenossenschaft.)

Management-erfaringer ved indføring af flexibel automation.

Endelig følger en liste over godkendte ansøgninger og nogle som stadig søger midler. Jeg må hellere vedlægge papiret som bilag.

Thora har fået et udkast til en artikel om: Sundhedscirkler i virksomheden som instrument til at forebygge sundhedsskadelig stress på arbejdspladsen. Den handler om en gruppe på 15 fra en af Volkswagens virksomheder, som er blevet fulgt af forskere i deres forsøg på at lægge planer for at undgå stress i arbejdet.

RR's kommentar til ideologien i AuT projekterne er, at der i tysk forstand ikke er nogen forskel på at stille spørgsmålet:

Hvad er det mest produktive for virksomhederne?

og spørgsmålet:

Hvad er bedst for de ansatte?

Han oplyste iøvrigt, at ingen af Tysklands 10 mio arbejdspladser med monotont tempoarbejde er berørt af AuT programmet.

På et spørgsmål om partsaftalte projekter, oplyste han, at det havde man prøvet, men havde droppet det igen, som i Danmark.

På et spørgsmål om, hvorledes man skulle forbedre arbejdsmiljøet på de små virksomheder sagde han, at det tyske system stort set umuliggjorde sikkerhedsarbejde på små virksomheder. Procesorientert sikkerhedsarbejde kan ikke lade sig gøre, da der ikke er nogen til at sætte processen igang eller til at



følge den op blandt de ansatte. Da loven kom i 1974 havde man diskuteret om der skulle komme nye regler for sikkerhedsrepræsentanter i stedet for den eksisterende konservative ordning ved ledelsesansatte bedriftslæger og sikkerhedsingeniører. Men der havde ikke været flertal for at ændre dette. På de største virksomheder er der et udvalg under bedriftsrådet, som udpeges til at beskæftige sig med sikkerhedsarbejde, men på de små virksomheder er der intet.

Om forholdet til Øst-tyskland siger han bramfrit at det er ren kolonisering. Iøvrigt gjorde også øst-tyskerne den fejl, at de kun udviklede deres største virksomheder. Men han mener ikke, at AuT programmet får afsmittende effekt i øst, dertil er virksomhederne for underudviklede.

Iøvrigt er man i fuld gang med at ødlægge det velfungerende Arbejdstilsyns- og arbejdsmedicinske arbejde, som de havde i øst. Deres Zentralinstitut für Arbeitsmedizin er blevet nedlagt, 100 af de 300 ansatte er fyret, og instituttet er omdannet til BAFAM: für Arbeitsmedizin, jeg har desværre ikke hele oversættelsen.

Til sidst spurgte vi lidt til det rygprojekt, som han planlægger. Det viste sig, at han via litteraturen har set, at man specielt i Finland og Sverige har været i stand til at nedsætte sygefraværet ved at nedsætte rygbelastningerne på arbejdet. Han har derfor i første omgang bedt en række tyske læger om at læse litteraturen på verdensplan for at få en oversigt over, hvorledes man andre steder har grebet rygproblemerne an. Herefter vil han overveje, hvad han vil anbefale, at der sætte igang i Tyskland.

Endelig fik vi udleveret et telefonbog-tykt katalog over de projekter, som var igang i 1989 under Arbeit und Technik-programmet. det er aftalt, at bogen skal ligge hos AAA.

Referent Thora Brendstrup



BESØG PÅ AEG, 20.sept.91.

Vi talte med Uwe Döhring, formand for Betriebsrat og Wolfgang Günther, talsmand for Sundhedsgruppen og medlem af Betriebsrat. Desuden var Peter Markwardt (arbejdsleder), medlem af sundhedsgruppen og Betriebsrat tilstede lidt af tiden. Sundhedsgruppen er IKKE en del af Betriebsrat, der er også medlemmer af sundhedsgruppen, som ikke er medlemmer af Betriebsrat. Det er for at involvere så mange som muligt i arbejdet.

Virksomhedens produkter

Virksomheden laver styringsteknik til forskellige ting. Før i tiden lavede de det til hele industrianlæg (f.eks. strømforsyning til stålvalseværker og papirfabrikker). I fremtiden skal de dog kun koncentrere sig om styringsteknik til elektromotorer. Det vil blive ren serieproduktion. Uwe viste os nogle styringskasser til elektronisk styring af U-banen. Et U-banetog bruger 10 gange så meget elektricitet til at starte som til at køre. Styringskassen sørger for et konstant elektricitetsforbrug.

Uwe frygter, at det vil betyde yderligere rationaliseringer, og at der vil blive for mange ansatte.

Rationaliseringer

I 1984 flyttede virksomheden ind i de nuværende bygninger. Tidligere var der 2 virksomheder med henholdsvis 4000 og 500 ansatte. De blev lagt sammen til den nuværende AEG-afdeling, hvor der i alt er 800 ansatte. Der er altså blevet rationaliseret kraftigt. Nu er der en ny rationaliserings-bølge igang, men man vil klare det uden fyringer, mener Uwe. Betriebsrat er stolt af, at der ingen fyringer har været siden 1984. Al rationalisering er sket ved omskoling, forflyttelse til filialer, førtidspension, videreuddannelse og naturlig afgang.

Ansatte

De 800 ansatte i AEG-afdelingen er fordelt således: ca. 410 arbejdere i produktionen og 390 funktionærer, mest ingeniører og teknikere. Af de 410 arbejdere er ca. halvdelen kvinder og ca. halvdelen fremmedarbejdere (flest mænd). Af fremmedarbejdere er det mest tyrkere og jugoslaver. Herudover er der ansat 70 på tegnestuen og med udregninger for AEG/Mercedes. I sundhedsgruppen er der 3 jugoslaver (2 mænd og 1 kvinde).

Handicappede

Desuden er der altid 60 handicappede ansat, uafhængigt af virksomhedens økonomi og rationaliseringer. De har deres egen produktion. De handicappede nyansættes ikke - det er folk, som er på virksomheden i forvejen, men bliver skadet. Hver måned bliver 1 person handicappet i produktionen. Når han/hun så ikke længere kan lave sit tidligere arbejde pga. fysiske eller psykiske mén, kan de ansøge lægerne i Berufsgenossenschaft om at blive defineret som handicappede. Berufsgenossenschaft har en mén-tabel, de går frem efter. Hvis arbejderen bliver kendt mere end 50% handicappet ifølge denne tabel, vil AEG regne dem for handicappet og finde et skånejob til dem. F.eks. regnes



en hjerteinfarkt for 100% handicap, mens en afskåret finger er 5%. Før i tiden lagde man flere handicaps sammen (hjerteinfarkt + afskåret finger = 105%) - det gør man ikke længere.

Hvis personen er over 50% handicappet ifølge dette kan han/hun ikke fyres og må ikke udføre akkordarbejde.

Hvis man er 45-49% handicappet kan man fyres eller få akkordarbejde.

I den gamle produktion var det nemmere at opnå 50% handicap.

Alle ansatte, der arbejder på virksomheden, kan næsten regne med at blive handicappede i løbet af deres tid her.

? Regnes nedslidning og rygskeer med i méntabellen ?

Ja, den største gruppe af de 60 handicappede er folk med nedslidningsskeer. Produktionen af styresystemer til industrianlæg gav meget nedslidning.

Den næststørste gruppe er folk med problemer med fordøjelsesorganerne (f.eks. mavesår) p.gr.a. stress

Den 3.største gruppe er folk med hjertesygdomme.

Sygdom

Der er en konstant sygdomsprocent på 10%, og en stor del langtidssyge (def. over 6 uger). Efter 6 uger bortfalder 100%-lønudbetalingen fra AEG, herefter kan man søge penge fra sygekasser, Berufsgenossenschaft eller pensionskasser, men det er kun 80% af lønnen. AEG regner med, at folk, der kun modtager 80% i betaling bestemt må være syge. Uwe lægger vægt på dette udsagn, fordi Konservative og Socialdemokrater mener, at de høje sygeprocenter i virksomhederne skyldes pjæk. Kun fagbevægelsen holder fast i, at folk virkelig er syge.

Efter 1 1/2 år fjernes 80%-betalingen. Så kan man ansøge om bistandshjælp. Hvis denne ansøgning afslås, må familien overtage forpligtelsen.

? Hvilke årsager til stress er der i arbejdet ?

Sundhedsgruppen har lavet et spørgeskema (se bilag). De var forbavsede over, at så mange som 303 ansatte havde svaret, selvom det var anonymt. De fleste henviser til arbejdssituationen f.eks. konstant usikkerhed om fyringer.

Virksomhedskonjunkturen svinger hele tiden. De ansatte, der bliver tilbage skal yde mere.

De fleste ansatte får fast timeløn. Det betyder, at øget produktivitet ikke aflønnes yderligere. På vores spørgsmål om, hvordan man så får folk til at yde mere, var svaret: Formændene hundser med folk, står og stirrer dem i nakken, siger at de ikke må hente så meget kaffe osv. En af jugoslaverne i sundhedsgruppen fortæller, at når han ser mester komme, får han mavesmerter.

Desuden registreres alt arbejde over en datacentral. Arbejdet er planlagt i detaljer for folk. Folk bliver stressede af at lave en maskindel, som deres kollega står og tripper for at komme til at arbejde videre på.

En anden stressfaktor er også, at der findes en form for jobrotation, som arbejderne selv ingen indflydelse har på. Det betyder, at de ikke ved, hvad de skal arbejde med næste dag.

I funktionærgruppen er der problemer med skærmarbejde: øjenproblemer, hovedpine, nakkespændinger. Der er ansat en bedriftslæge (2 x 4 timer/uge) og en sygeplejerske på AEG. De laver jævnlige synskontrol på de ansatte, der arbejder ved skærm. Bifokale briller giver problemer med ondt i nakken.



Folk blev rationaliseret væk, da man gik fra papirarbejde til skærmarbejde. 2-3 personers arbejde skal nu klares af 1 person (skrivekapacitet.) Det er noget frygteligt sludder, at skærmarbejdet er så effektivt, så derfor bliver folk meget stressede. Ledelsen mener, at når de indfører edb, så fungerer det straks. Men der opstår en masse merarbejde med at overføre alt materialet til edb. Desuden får folk ikke en ordentlig oplæring. Man bruger princippet "Learning-by-doing". Dvs. at folk bliver 3-dobbelt belastede: de skal nå deres daglige arbejde med færre ansatte, der skal inddateres gamle data og de skal sætte sig ind i en ny maskine.

? Hvad har man gjort for at løse skærmproblemerne?

I overenskomsten står, at skærmbriller er et arbejdsredskab, men det betaler kun billige briller over sygekassen. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at betale mere end det. Det betyder, at de mest forfængelige medarbejdere ikke bruger skærmbrillerne.

Desuden skændes vi frygteligt med ledelsen, om hvad der er skærmarbejde og hvad der er arbejde ved skærm. Konstant arbejde ved skærm (= skærmarbejde) må vi kun lave i max. 4 timer pr. dag og der skal være pauser i arbejdet. Det står i en overenskomst mellem ledelsen og Betriebsrat. Men ledelsen påstår, at der ikke findes skærmarbejde, kun arbejde ved skærm (= der er en skærm ved din plads, som du bruger en gang imellem). F.eks. siger ledelsen, at overvågningsarbejde (portneren skal konstant holde øje med skærmene ved døren, for at se, hvem der kommer ind) er arbejde ved skærm, mens Betriebsrat mener, at det er skærmarbejde.

Farlig maling mv.

Betriebsrat's nyeste emne er økologisk: forarbejdning af farligt affald f.eks. stoffer fra produktionen. Flourerede kulbrinter FTKV ødelægger ozonlaget. Til lakering bruges nogle klorforbindelser (rustbeskyttelse), som holdes i kroppen i årevis og er kræftfremkaldende.

Militærproduktion ?

På AEG havde man problemer med maling til rustbeskyttelse af aluminium. Betriebsrat kunne ikke se, at det var nødvendigt at rustbeskytte aluminium'et før lakering af det. Det er da også kun nødvendigt til fly og skibe- i dette tilfælde militærproduktion. AEG påstod ganske vist, at det var til handelsflåden, men hårdt presset indrømmede de, at det var til militæret.

Lakeringen skal foregå meget nøjagtigt, så arbejderne skal have næsen helt tæt på produktet. Det giver dem hovedpine.

Betriebsrat fandt ud af, at malingen var fuld af bly. De lavede selv nogle undersøgelser i 1986-87 og fik kollegerne undersøgt på en universitetsklinik. Professoren her siger, at malingen indeholder stoffer, som ophober sig i kroppen (det kan ses i urine og ophober sig i blæren). Betriebsrat har krævet informationsmateriale om malingen. Desuden henvendte Betriebsrat fra denne afdeling sig til Betriebsrat for hele AEG-koncernen for at finde ud af, om malingen anvendtes i andre filialer. Det gjorde den ofte. Bundeswehr i Tyskland havde dog ofte substitueret med mindre farlige stoffer.

Resultatet af hele denne sag blev, at produktionen med denne skadelige maling blev forbudt og man fandt nogle substitutter. AEG-afdelingen har ikke siden fået ordre om at arbejde med denne maling.

Betriebsrat diskuterede, om vi skulle tage det militære/politiske aspekt op. Men det er svært at sige, hvornår det er militærproduktion. Er en skrivemaskine militærproduktion, hvis den bruges i militæret ? Af opportunistiske grunde opgav vi at tage det op, fordi arbejdspladsen ville være i fare.



Wolfgang er talsmand for gruppen for forebyggende arbejdsskade-arbejde. Sundhedsgrupper mener, det ikke er nok at helbrede, forebyggelsen er vigtig. Desuden er det ikke nok at forebygge uheld, man skal også forebygge sygdom.

Sundhedsgruppen består af ialt 10 personer, heraf 4 kvinder og 4 udlændinge. Den består folk fra Betriebsrat, fagforeningstillidsfolk, sikkerhedsfolk udpeget af ledelsen.

Dens opgaver er:

Hovedformålet er at fjerne årsagerne til problemerne. Symptomerne bekæmpes af lægen. Vi har en langsigtet arbejdsplan, som går ud på at lave et katalog med løsningsforslag til at afskaffe dårlige arbejdspladser. (Se arbejdsplan, bilag 1).

Desuden har gruppen informerende opgaver. De skal informere om særlig problemer f.eks. kemiske stoffer, stress og ergonomi. De har f.eks. lavet programmer om brug af handsker, PCB (Pentachlorfenol), om rygmerter/hovedpine. Næste tema bliver stress.

En medarbejder har lavet logoet for sundhedsgruppen, som viser, at sundhedsgruppen, arbejdere og funktionærer arbejder sammen om at skabe et godt arbejdsmiljø.

Spørgeskemaundersøgelse (se bilag)

Sundhedsgruppen havde sendt spørgeskemaer ud til alle ansatte. 303 skemaer kom retur. Resultaterne viste, at hovedpine var det mest udbredte problem, herefter ledsmerter (fødder, ryg), herefter nakke/skulder problemer. Med på listen var hjerte/karsygdomme, maveproblemer, allergi, søvnløshed, koncentrationsbesvær, indre uro og depressioner.

Der var klart forskel på kvinder og mænd på en række områder. Kvinderne har de værste symptomer. F.eks. ved skærmarbejde er det kvinderne, der først og fremmest har nakke/skulderbesvær, synsbesvær, hovedpine, fod/ledsmerter og ikke mindst indre uro.

- ? Hovedpine kan både være symptom på dårlige arbejdsstillinger og på hjerneskade. Hvilken fordeling er der ?

Arbejdere har mest hovedpine, allergi og ryg/fodproblemer. Funktionærerne har mest nakkesmerter, hvilket skyldes skærmarbejde og stress. Arbejdernes problemer skyldes bl.a. den dårlige luft i hallerne (hallen er 220 m lang og 120 m bred). Der er ingen klimaanlæg, kun et luftcirkulationsanlæg. Filtrene er ikke gode nok, så luften udskiftes stort set ikke. Om sommeren bliver der 30-40 grader varmt i hallen. Der kommer frisk luft ind udefra, men det er ikke særlig effektivt. Luftindtaget er lige under taget, hvor luften er meget opvarmet. Derfor gror tropiske træer godt i hallen. Kombinationen af dårlig luft og larm giver hovedpine.

Fagforeningerne

I produktionen er ca. 40% organiseret (i IG Metall).

På kontorerne er ca. 10% organiseret (i DAG).

Uwe og I mere har fået 80% af stemmerne til Betriebsrat. Derfor er de begge frikøbt til at arbejde i Betriebsrat. De har stillet op som enkeltpersoner, ikke på en fagforeningsliste, som de gjorde før i tiden. Selvom alle har stillet op som enkeltpersoner, er der kun valgt 1 uorganiseret ind i Betriebsrat.

De har ikke undersøgt sundhedsproblemer i.f.m. elektromagnetiske felter, men kendte nok til det.



FABRIKSRUNDGANG

Nybygning

Betriebsrat var med til at rådgive ved projektering af de nye bygninger. Det er arbejdsgiverne, der bestemmer hvad der skal laves, men Betriebsrat kan være medbestemmende ved selve udformningen. Det gælder også ny teknologi og arbejdsorganiseringen. Det er lykkedes, at få nogle forbedringer ved forsendelsesstedet, idet lastvognene kører ind den ene vej og ud den anden vej af et rum. Imens bilerne læsses kan rummet lukkes og de ansatte undgår forkølelser om vinteren. På trods af Betriebsrat's indflydelse er ventilationsanlægget i den store hal ikke godt nok. Indsugget er lige under taget, hvilket giver varm indsugningluft. Desuden er der et grusværk i nærheden, så der er kommet grus med ind som har ødelagt computersystemet.

Affald

Firmaet sorterer det kemiske affald og metal-affaldet (iflg. lov), men ved ikke, hvad der sker med det senere. Det kan f.eks. være stoffer fra lakering (zinkchromat, aludiner, som er kræftfremkaldende).

Just In Time produktion (JIT)

Alle varer, der bruges til produktionen, bliver kvalitetstestet. Arbejdet bliver mere og mere specialiseret, og man bruger i højere grad underleverandører. De kan have svært ved at leve op til de høje kvalitetskrav.

? Er det JIT-produktion ?

Ja, formålet med det er. Idag er 30% af virksomhedens areal optaget til lager. Det er dyrt. Man har et stort færdigvarerlager som fylder meget. Ifølge JIT skulle man først producere varerne, når de er bestilt. Det skulle spare lagerplads.

? Har der været problemer for personalet med JIT. Vi har problemer på Radiometer, idet vi frygter at vi skal stå til rådighed næsten hele tiden?

Ja, på AEG er vi også bange for det. Den flexible arbejdstid er blevet et slagord for ledelsen. Det kan betyde, at vi har fri 1 uge og dobbeltarbejde næste uge. Det kan få store konsekvenser for de ansatte.

I stedet for flexibel arbejdstid, taler vi ansatte om tidssuverænitet dvs. at vi selv bestemmer, hvorledes arbejdstiden skal tilrettelægges.

Lagerarbejde

? Hvor mange lagerarbejdere er der ?



Ca. 20, som arbejder ved skærme. Vi kalder det "kaotisk lager-styring". Lageret indeholder mange enkeltkomponenter, som har en præcis lokation, men denne lokation skifter hele tiden. Lagerarbejderne er blevet opkvalificeret, idet man før har anset lagerarbejdet for at være temmelig enkelt. Nu hvor skærmene er indført regnes det for et fagarbejde. Derfor stiller vi nu krav om højere aflønning. Lagerarbejderne har før været dårligere lønnet end arbejderne i selve produktionen.

Lønforskellene i virksomheden er på 5-600 DM pr. måned:

Produktionsarbejdere får netto ca. 2400 DM/måned

Lagerarbejdere får netto ca. 1800 DM/måned.

Før arbejdede der 100 mennesker i denne hal - nu er der kun 20. Der er kun materialelager tilbage. Al det underleverandørerne leverer kommer på lager. Men der er ikke rigtig noget færdigvarelager længere.

? Samarbejder arbejderne med arbejderne hos underleverandørerne ?

Nej. Underleverandørerne er langt væk, i DDR, England og Frankrig f.eks.

Stansmaskine (arbejdsindhold, støj, vibrationer)

Vi så en af de nyeste stansmaskiner, som havde kostet 3 mill. DM. Den er computerstyret og bliver fodret med data til 14 dages konstruktion. Maskinen regner så selv ud, hvordan den bedst kan udnytte materialet. Der er altså ingen kronologisk rækkefølge i, hvornår produkterne udstanses. Det giver et materialespild på kun max. 5%.

Der er en mand ansat ved en skærm - han overvåger arbejdet. Der har været en konflikt i 2 år om, hvem der skal indtaste data i maskinen, reparere den og fodre den. Det er endt med, at en faglært arbejder både indstiller maskinen og reparerer den.

Maskinen skal dog allerede sælges igen i marts 92, for at få en nyere maskine ind.

Maskinen er sat ind i en kabine pgra. støj. Støjskærmen er et eksempel på Betriebsrat's medindflydelse ved indretning af fabrikken. Der er målt ca. 70 dB. Man har også målt de lavfrekvente lyde og vibrationer i gulvet som maskinen afgiver. Lovgivningen retter sig dog kun efter dB-skalaen, og da lydstyrken er under grænseværdien anses det ikke for at være et problem af ledelsen. Betriebsrat har dog gjort opmærksom på, at netop de lavere frekvenser og vibrationerne giver skader. Men ledelsen er ligeglade med dette, så længe der ingen grænseværdier findes. Ledelsen og Berufsgenossenschaft anerkender ikke lavfrekvent støj som et problem.

Uwe håbede på, at flere Betriebsräte ville gøre Berufsgenossenschaft opmærksom på, at det altså ER et problem.

Uwes veninde kendte til ufrivillige aborter ved stansarbejde med lavfrekvent støj. Vævet kan ødelægges, hvis man rammer bestemte vibrationer.

Vi gik videre og så eks. på et skab, som AEG før selv havde produceret. Nu blev det meste lavet af underleverandører. Det blev lavet i forskellige standardstørrelser, som kunden kunne vælge imellem.

Malerafdelingen var lukket og flyttet til Belgien.



Montagehallen.

Sundhedsgruppen var startet i montagehallen. En fra kirken (?) havde været på rundgang i fabrikken og set på montricernes arbejde og syntes, at de havde svært ved at koncentrere sig om det meget koncentrationskrævende arbejde. Monoton og koncentreret arbejde er anerkendt som mere anstrengende end fysisk hårdt arbejde. Efter dette fandt man ud af, at forbedre forholdene lidt. F.eks. blev loftslyset sænket, så kvinderne bedre kunne se. Desuden sænkede man loftet, så lyden blev mere dæmpet i hallen.

Der er altid træk i hallen, og da kvinderne sidder meget stille og fastlåst, er de særlig udsatte for træk. Den dårlige ventilation betyder, at tropiske planter vokser godt i hallen. Desuden er der dårlige luftarter i hallen. Der er problemer i hallen med temperaturen, fordi der både laves stillesiddende montagearbejde og fysisk hårdt arbejde. Betriebsrat har forsøgt at forbedre ventilationsanlægget lidt:

1. Man har forsøgt at koncentrere udluftningen om en række skakter og huller, som fordele luften, så der ikke kommer så meget træk som før. Det er absolut en kompromisløsning.
2. Der er ingen vinduer, hvor folk arbejder. Det har mange detdårligt med. Derfor har man nu fået igennem, at 10% af loftsarealet er ovenlys eller gennemsigtigt. (Ifølge lov er det kun 1% af loftsarealet, som skal være ovenlys, hvis der ingen vinduer er). Desuden klager folk over, at de ikke kan se, hvordan vejret er. I stedet har man malet træer og buske på væggene i fabrikshallen.

? Har I ikke punktudsugning på loddearbejdet ?

Der er en teknisk installation til udsugning, men arbejderne bruger den ikke. Det er heller ikke lovpligtigt. (Vi kunne dog kun se en ventilator, ingen udsugning, hvilket Uwe måtte give os ret i). Desuden mente han, at maskinen lavede meget af loddearbejdet.

Montagearbejdet er det eneste akkordarbejde, der er tilbage i virksomheden. Kvinderne her får også den laveste løn. De sidder altid på de samme pladser. Komponenten kommer selv op til kvinden, samtidig med at en lysstråle viser, hvor den skal sættes i printpladen. Der er et stort problem, idet man ikke kan se lysstrålen ordentligt ved visse lysforhold. Derfor stabler kvinderne en masse papkartoner op rundt om sig, for at skærme for sollyset. Det er meget anstrengende for kvinderne at se lysstrålen ordentligt.

En PC-styret automat fylder kasserne med komponenter til montagen. Det er virkelig et eksempel på det maskinstyrede menneske, mente Uwe.

Kvinderne har efterhånden svært ved at se de stadig mindre komponenter. Der er meget lup-arbejde og det giver ofte hovedpine. F.eks. at kontrollere SMD-plader. (SMD (surface mounted devices): Limning af komponenter på pladerne. Bagefter opvarmes de, så kontakterne smeltes og tilsidst kommer de i et loddebad.)

Kvinderne her har en grundløn på 1500 DM/måned, men med akkord kan de nå op på 1800 DM.

Vi gik til en anden montageafdeling.

Før lavede man småserieproduktion til lager. Kvinderne lavede kun 1 slags produkter. Med JIT-produktion laver man mange forskellige typer produkter, og kvinderne skal kunne lave forskellige ting. Ordrene kommer udefra på skærmen og går til den fuldautomatiserede lagerreol, som udleverer materialet. Herefter bringes det til kvinderne i montagen.

Før var der flere produkter at vælge imellem, nu er det mere standardiseret. Produktionen skal efterhånden fuldautomatiseres.

I Europa har AEG 100 konkurrenter og mindre end 10% af markedsandelen.



Alt i alt automatiseres kvindearbejdet, så det forsvinder (automatisk lodning, komponentisætning, limning, binding af kabler "sytøj" mv.). I Berlin fyres virkelig mange kvinder, fordi der er meget elektronikindustri og den rationaliserer overalt. Det kan sammenlignes med værftskrisen.

? Er det et problem, at IG-Metall mest er mænd. Tales kvindernes sag ?

Ja, det er et problem. IG-Metall er først og fremmest en fagforening for faglærte. Minoriteterne står dårligt: Kvinder, ufaglærte og udlændinge. På basisniveau er der nogle grupper for dem, men der sker ikke nogen forbedringer, fordi der er så langt til IG-Metall's top.

? Kan montage-kvinderne videreudanne sig indenfor virksomheden ?

Vi forsøger at videreudanne kvinderne. Næste trin er, at de kan montere komponenter på printplader uden lysplet, men ud fra en tegning. Eller at de kan programmere sorteringsapparatet til komponenterne.

Kvinderne har fået et kursus i arbejdstiden i, at kontrollere deres eget arbejde.

Men det er et problem, at der er mange udlændinge i afdelingen. Pgra. familiestrukturen må de ikke gå på kursus. Nogle kvinder nægter også at være tillidskvinder, fordi deres mænd ikke må vide det.

Der er lidt forskel på de forskellige grupper udlændinge. Blandt jugoslaverne er ofte både mand og kone ansat i virksomheden. Men tyrkerne er snarere en familieklan fra en bestemt egn, og de kommer fra landsbyerne. Kvinderne henter døtrene ind til arbejdet og holder opsyn med dem.

Der er ikke noget skifteholdsarbejde ved montagen.

Men der er nogle gange aftenarbejde ved den automatiske komponent-isætnings-maskine. Den overtager montagearbejde af de komponenter, som har 2 ben. 5-benede ting kan den ikke montere.

Pauser/kantine

Vi havde lavet en pausezone for enden af hallen - oppe ved vinduerne. Men kun få ansatte bruger den. De fleste vil hellere holde pause tæt ved dem, de arbejder sammen med. Derfor har man indrettet en lille spiseplads lige ved siden af montagepladserne. Det har været en succes.



? Er det godt med loddedampe og frokost sammen ?

Kvinderne må ikke spise ved selve loddepladsen, fordi produkterne kan ødelægges. Man er ligeglad med, om kvinderne får gift i munden. Før da der ikke var den lille nær-spiseplads, spiste kvinderne skuffemad.

Betriebsrat er i øvrigt ved at undersøge tungmetallerne i dampene. Det er nyt - dampene har ikke været undersøgt før.

Loven siger, at man minimum skal have 15 min. pause om formiddagen og 25 min. pause til frokost.



70% af de ansatte bor nord for Berlin (hvor virksomheden lå før) og har op til 1,5 times transport hver vej. Derfor vil de hurtigt hjem efter arbejde.

Hallen er opdelt i "sociale hjørner", hvor der er mulighed for at lave kaffe. Der er køleskab, vask, garderobeskabe mv. og ovne til at varme mad. Det giver en bedre lugt i hallen end dampene.

Skærmarbejde

I 1984 havde Uwe prøvet at tage op i Betriebsrat, om skærmarbejde kunne være skadeligt. Han havde læst om de svenske forsøg med gravide mus. Men ingeniørerne grinede bare af ham. Idag har de dog fået krav igennem om, at alle skærme skal være lavstrålingskærme. Fordi Uwe havde taget det op bad nogle gravide kvindelige medarbejdere om at få andet arbejde. Idag mener ingeniørerne, at de altid har taget det alvorligt.

Kontrolautomat.

Uwe viste os en fuldautomatisk "komme/gå-automat". Han skulle stikke sit kort med billede på i maskinen.

Ledelsen havde tænkt sig at få fuld kontrol over alle medarbejdere. Maskinen skulle registrere kantineindkøb, hvilke maskiner man kan betjene, hvilke områder af fabrikken man har tilladelse til at være i osv. Der skulle være en kontrolautomat på alle maskiner, som registrerede hvem der nu arbejdede ved maskinen.

Betriebsrat var meget imod det. Det er nu endt med, at automaten registrerer hvornår man kommer og går, og udregner overarbejde. Desuden er det kun edb-afdelingen, som folk ikke må gå ind i.

Betriebsrat fik en aftale om, hvad systemet må. Desuden prøvede de at sætte sig ind i, hvad det kunne, men det er svært. I specielle tilfælde kan Betriebsrat få en ekspert som rådgiver. Derfor havde de fundet ud af, hvad kodningen af maskinen betød. Der var en kode på 8 cifre, hvoraf de 3 stod for virksomheden, de 4 var personalenr. og det sidste ciffer gav adgang til forskellige områder på bestemte tider.

Betriebsrat har fået igennem, at alle døre er åbne for alle fra kl. 6-9 om morgenen. Man kan altid komme ud igen. Ledelsen ville have styret, hvor folk kunne gå, men det forhindrede Betriebsrat. Det havde dog været svært at få folk til at støtte op om det. Men den dråbe, der fik bageret til at flyde over var, at der kom svingdøre med gitre op ved porten og kameraer med skærme, hvor man blev observeret.

Afsluttende snak.

Sundhedsgruppen sidder med så komplekse problemer, at de fremover gerne vil have kontakter med eksperter udefra. Deres fremtidige funktion skal i højere grad være formidlere. Det skal de øve sig i.

Ideen til sundhedsgruppen fik Wolfgang, som er Betriebsrat og én fra kvindegruppen, der beskæftiger sig med kvindernes arbejdssituation.

Sundhedsgruppen har lavet et seminar om sundhed og helbred på arbejdspladsen. Seminaret er for alle - indtil nu har 20 meldt sig. Ledelsen blokerede desværre at det skulle være i arbejdstiden. Men sundhedsgruppen kører det via arbejdsretten, for i Berlin har man krav på 1 uges uddannelse i arbejdstiden.

Sundhedsgruppen har også forsøgt at sprede deres erfaringer om arbejdsmetode til andre virksomheder gennem artikler i bl.a. IG Metalls blad og gennem modtagelsen af os. Det eneste svar, de fik på deres artikel i bladet var fra en arbejdsgiver, som havde andre metoder til at nedskære sygedagene.



Desværre laver fagforeningerne ikke rigtig noget for arbejdssikkerheden. Det er mest private eller alternative initiativer, som gør noget ved det. IG-Metall vil gerne diskutere arbejdsmiljø, men i de mere konservative dele af DGB som kemisk, minearbejderne, jord og beton handler det kun om løn.

Konstruktionen med Betriebsrat og Sundhedsgruppen er stadig ny og ved sin begyndelse. Det tager tid inden det virker.

Referent [REDACTED]



S.A.S SERVICE PARTNER

den 10-10-1991.

C.S.G Catering
Riedemauweg 58
Berlin 13
009-49-303447095.

BESØG I C.S.G FLYKØKKEN.

20. 9. 91

Kontakt personer: _____

Klaus Snedel. Gruppeformand i NNG (NNF).

Josef Lang. Underdirektør. (Daglig leder).

Peter Toast. (Ansvarlig for toldlager).

Arendt Schmidt. (Tillidsrepræsentant).

C.S.G. Caterer 45-50 fly dagligt, med spiritus, mad, bestik
kaffe, te, m.m. ialt 2000 - 3000 sakalide måltider.
I catering er ansat 125 personer til tilberedning af
mad, pakning og levering af forskelligt udstyr til fly.

Kunderne er British Airways og S.A.S.

Der arbejdes i tre hold, et fast natthold og to hold der
arbejder dag/atten. Af de ansatte er kun 35% organiseret
i fagforening, hvilket er grunden til en løn forskel på
op til 200 Mark pr måned for en Lufthansa ansat til en
C.S.G ansat.

Lønnen er ca. 2600 Mark pr måned, dog lidt højere for
faglært personale.

Arbejder man på skiftethold er der et tillæg på 25%, af grund
lønnen natthold giver et tillæg på 50%.

Deres årlige timenorm er (1990) på 2000 timer.

Hver enkelt optjener 4-9 S/H dage årligt afhængig af hvor
dan den enkeltes vagt falder, sygefraværet var i 1991 på
gennemsnitligt på 10,94 pr ansat.

Ændringer af vagtplaner skal varsles med mindst 30 dage.

Der er 2 medarbejdervalgte sikkerhedsrep. i flykøkknet samt
en sikkerhedsleder ansat af ledelsen, og en læge tilknyttet
virksomheden.

Det indtryk vi fik af tillidsmanden var at der var lige så
mange arbejdsulykker i C.S.G som i SAS Service Partner.

Selvom Arb.Miljøloven i Tyskland ikke er så god som i
Danmark.

Alle medarbejdere blev sendt på et to dages hygiejne kursus
når de blev ansat i C.S.G.



Der blev den 15 oktober 1990 påbegyndt båndproduktion, i køkknet, og man havde uden held arbejdet med ergonomi i forbindelse med båndet.

Man havde dog ikke indført accord.

De ansatte har 30 minutters pause pr arbejds dag, og frokosten kan de spise gratis.

En del ansatte har været med fra start, dvs 5 år.

Da vi blev vist ind i koldt køkken var det første indtryk kaos og forvirring da k,k er meget lille og man portionere og pakker maden i samme rum.

Varmt køkken der også er meget lille. Manglende afløbs riste samt sikkerheds sko til de ansatte, der var heller ikke ordentlig udsugning af osen fra komfuret.

Lasterampen var iskold at arbejde på, og desuden var der meget træk, og den var på ingen måde sikret mod at man kan komme i klemme.

vareelevatoren hvor det er nemt at komme galt arsted var på ingen måde sikret.

Toldlagret er en stor forvirring, det ligger i kælderen masser af kasser nulter til dulter også der er iskoldt.

Vi blev inviteret på vand med underdirektøren, i.k. og NNG manden.

Vi snakkede bla om TR's veto ret overfor fyringer og ansættelser, han havde irealiteten ingen, det samme gjaldt ved samtaler eller advarsler, til de ansatte, hvis han fik lov at være til stede.

Der er en tillidsmands uddannelse men for få lov at begynde på den skal man være meget heldig på grund af meget få pladser.

det er meget svært for tillidsfolkene at få fri til daglig aktiviteter.

Vi afsluttede mødet med at give tillidsmanden vores adresser så vi kan kontakte hinanden igen.

Besøgende på C.S.G.

Povi
Lena
Niels Erik
Jens

Referat





KaDeWe - Berlin

I gennemsnit 2300² ansatte - flere om vinteren. Efter udvidelsen til 60.000 m² bliver det Europas største varehus.

Vi fik en guided tur af frau Roggenbuck (freelanceansat), især i fødevareafdelingen og blev imponeret over sortimentet (de har f.eks. 100 kokke til at gå og lave specialiteter - ud over dem i restauranterne).

Samtale med Betriebsräte

Dagmar Neumann, formand for Betriebsrat, samt Erhardt Neubert, der har sikkerhed og arbejdsmiljø som hovedområde.

Deres fagforening er HBV (handel, bank, forsikring), de har ca. 50 tillidsfolk, 60% organisering, 19 i Betriebsrat, 9 arbejder med arbejdsmiljø, 1 af dem er frikøbt.

Betriebsrat vælges hvert 4. år, og der er ingen problemer med at finde kandidater. Mange vil gerne. Det er Betriebsratet selv, der af sin midte finder dem, der skal arbejde med arbejdsmiljø. De fungerer desuden som en slags sikkerhedspatrulje.

Kurser

De er i gennemsnit på kursus 10 dage om året, og alle får en slags §9-uddannelse (lavet af Berufsgenossenschaft), som de vurderer som rimeligt god, og som er betalt af arbejdsgiveren. Der er også fagforeningskurser i, hvordan disse kurser omsættes i praksis og hvordan man kan presse arbejdsgiveren.

De får den tid, de skal bruge, men ud over de frikøbte er der ikke vikardækning, så det kan give problemer især i de mindre afdelinger.

Sikkerhedsafdelingen

De har 3 sikkerhedsledere og "fachkrafte" eller "sicherheitskrafte". De har tavshedspligt og kan kun rådgive arbejdsgiveren.

ren. De skal arbejde sammen med Betriebsrat, men det er svært, for forbedringer koster penge.

Vigtigste arbejdsmiljøproblemer

1. Stående arbejde (blodcirkulation)
2. Ingen dagslys
3. Indeklima - træk, kulde, varme

De har ikke mange muligheder for at gøre noget ved problemerne. Folk kan komme og klage. I loven står, at man har ret til at sidde ned (det er en ret detaljeret lovgivning). De har afprøvet ståstøttestole, men folk er bange for at sidde ned, så ser de dovne ud.

De har ret til to pauser à 15 og 20 minutter. De prøver at få flere pauser, men KaDeWe gør modstand.

Vi fik en historie om, at arbejdsmiljøet intet betyder:

Før var det mørkt i KaDeWe. Nu har salgspsykologien fundet ud af, at der skal være lyst, så de prøver andre belysninger. Men de har ikke tænkt på klimaforholdene, for de havde sat en masse halogenlamper op i glasafdelingen, men transformatorerne fra lamperne til strømsystemet udviklede så meget varme, at klimeanlægget brød totalt sammen. Så man var nødt til at gøre noget af hensyn til teknikken - ikke til folk, som havde klaget over klimeanlægget og den dårlige belysning.

Humanisering af arbejdet

Under det projekt har fagforeningen og Berufsgenossenschaft lavet en godt indrettet kasse, hvor man kan holde ud at sidde hele dagen. Men det var Dagmar ikke særlig tilfreds med - de går i stedet ind for "michsarbeit", hvor man har forskellige arbejdsfunktioner i løbet af dagen. Der er kun 4 personer i KaDeWe som sidder ved en kasse hele dagen - og heraf er to handicappede. Men iøvrigt har de ikke problemer med Berufsgenossenschaft

Sygefravær

Hovedårsagen er det dårlige psykiske arbejdsmiljø. Og det er arbejdslederne, der er hovedproblemet.

Der bliver afholdt 4 møder for alle ansatte om året, hvor det



ofte er hovedemnet.

Der er blevet flere klager de seneste år.

De kræver kurser for arbejdslederne, men det vil ledelsen ikke give. For hvis salget i en afdeling går godt, tænker direktionen ikke på arbejdsklimaet.

Det er meget eftertragtet at arbejde i KaDeWe, men i praksis er det ikke lykken - der er et stort gennemtræk.

Lukkelov

Har lige fået en ny, der minder om den danske. Der føler Dagmar, at de har tabt kampen. De har ansat studenter til at varetage den længere åbningstid, og så længe der ikke er klager fra kunderne, fortsætter de.

Deltidsarbejde

30-40% er på deltid.

Uddannelse

Der er ingen videreuddannelse ud over lærlingetiden.

På dette tidspunkt måtte Dagmar gå, og Erhardt står for de efterfølgende oplysninger.

Bedriftslægen

Er der 2 1/2 time om ugen. Ifølge lovgivningen skal han lave helbredsundersøgelser, og da det sker inden folk ansættes, bruges de til at frasortere folk.

Bedriftslægen må kun beskæftige sig med evt. arbejdsbetingede sygdomme, og må ikke behandle. Der er vandtætte skodder mellem bedriftslægen og den praktiserende læge, og selv ikke med en fuldmagt fra den ansatte må bedriftslægen videregive oplysninger om f.eks. arbejdsskader der skal behandles til den praktiserende læge. Dette er tilsyneladende et stort problem.

Der skal være en læge tilknyttet virksomheder med mere end 50 ansatte. Bedriftslægen skal ifølge loven bruge 5 min pr. ansat pr. år på handelsområdet (for "farlige" områder, f.eks. Metal, er det mere).

Da arbejdsmiljøloven kom i '74 vidste lægerne ikke, hvad de skulle lave - og mange ved det stadig ikke - især ikke inden for detailhandlen. F.eks. havde KaDeWe en læge, som for at bruge tiden oprettede en praksis i varehuset. Det blev hun dog fyret for, og ham de har nu, har de vist ikke de store problemer med ("han fylder sin ramme ud"). Men de havde prøvet at få en læge fra et lægecenter. I Berlin findes 3-4 lægecentre, som beskæftiger sig med arbejdsmiljø, og som har en progressiv holdning. De har andre faggrupper tilknyttet som konsulenter, f.eks. teknikere og fysioterapeuter, og de 5 min. pr. ansat kan de altså uddelegere. Betriebsratet har medbestemmelse mht. lægevalg, men de skal have noget alvorligt på en læge for at kunne afvise ledelsens valg.

Berufsgenossenschaft for handelsområdet har sine egne læger. De kan forlange, at virksomheden gør noget, hvis sygefraværet overstiger f.eks. 20%. Men det eneste der tæller noget er de traditionelle arbejdsskader.

Arbejdsmiljøloven

Betriebsrat laver deres egen statistik ud fra tilskadekomst-rapporterne - etagevis. Når de så har en bunke, går de til arbejdsgiveren og siger, at nu skal der ske noget.

Han mener ikke, at man kan bruge lovgivningen til ret meget - den er alt for detaljeret, og hvis man har et problem der ikke er omtalt i loven, skal der samles et hav af beviser sammen.

I forhold til andre varehuse er KaDeWe et godt sted, men det er alt for stort og ufleksibelt.

Merete

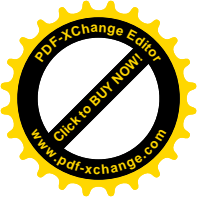
Besøg på Schultheiss Brauerei i Berlin den 20.9.91

Besøget blev arrangeret undervejs via Wolfgang fra Holsten
Bryggeriet til Edmund Meier fra NGG. Meier er faglig sekretær
i NGG/Hamburg og kandiderer til formandsposten for NGG-Berlin/
Brandenburg. Han kørte os til Schultheiss og deltog i besøget.

NGG-Berlin/Brandenburg har 47.000 medlemmer. Ca. 6000 er arbejds-
løse, flest fra det østlige område.

Rundvisning

Vi blev vist rundt af en brygmester, og fulgt af en Betriebsrat (BR)
Brygmesteren opfattede ikke Carlsberg som en konkurrent af betyd-
ning på det tyske marked. Der produceres 104 mio. HL øl årligt i



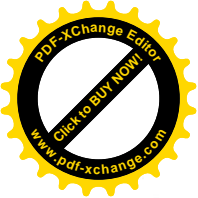
arligt. Der er 701 ansatte, heraf 14 lærlinge. Der fremstilles 81 produktsorter - øl og vand. Bryggeriet købte 2 bryggerier tidligere DDR i jan. 91, og har netop nedlagt et i Spandau.



Bryg: Det hundredårige Reinheitsgebot betyder, at al fremstillet og forhandlet øl i Tyskland kun må indeholde vand, gær, humle og bygmalt. De fremstiller pilsner, 2 specialøl, maldrik ÷ alkohol, alkoholfri øl og diætøl.

I bryghusets kontrol var der stadig store "gamle" mimiktavler, som stort set ikke længere blev brugt. I dag foregår overvågningen af brygprocessen på et computerstyret brygprogram (Siemens S 5 Braumat). Det blev overvåget af én bryggeriarbejder, som udelukkende arbejdede her. Han havde arbejdet ved det nye system et halvt års tid. Han havde været på et par ugers kursus i den forbindelse. Han syntes det var fremmed for ham, som bryggeriarbejder, at skulle beskæftige sig med edb og abstrakte ting. Uddannelsen til det nye system havde været alt for lidt. Men han og kollegerne lærte ved at arbejde med det til daglig. Det havde også været et problem at leverandørens teknikere ikke havde forstand på brygprocessen. Der var, og er stadig mange fejl og indkøringsproblemer.

Der er et fuldautomatiseret anlæg til blødgøring af vandet. Så bryggeriet burde være selvforsynende, hvis det kører, siger bryg-



mesteren. Alligevel er en bryggeriarbejder konstant beskæftiget ved anlægget. Og BR'en griner.

I gærkælderen er der åbne gærkar. Men de synger på sidste vers. De har også opretstående tanke. Hovedgæringen varer 7 dage, så er der lagring i 7 dage^{4817?}. Øllet filtreres gennem kieselgurfiltre.

I lagerkælderen er der plads til 75.000 HL, fordelt på 164 tanke. Tankene repræsenterer historien, - fra 1925 til i dag.

I tappehallen: er der 2 kolonner. Den ene er 13 år gammel og kører sin sidste uge nu. Kapaciteten er 100.000 fl./t., men på det seneste kun 55.000 fl./t. Den anden kolonne har en kapacitet på 50.000 fl./t. Her er teknologien ca. som på Carlsberg/Tuborg. Midt i hallen er der kasetilførsel -og optager fælles for de 2 kolonner. Der arbejder 12 personer på hver kolonne.

Arbejds miljøet - set på distance - ligner de københavnske bryggerier's

Fustagetapperi: 45% af produktionen tappes på fustager, og hele koncernens fustagetapning skal samles her næste år.

Anlægget er netop blevet renoveret og udbygget teknologisk. De kører nu med 300 fustager/t., og forventer at komme op på 600/t. Der er 3 bryggeriarbejdere omkring tappelinien. Der er 2-skift.

Udvendig vask af fustager, forrens, tryktest, indvendig hovedrens, tapning og kapsling er automatiseret i kontinuerligt flow. Der er elektroniske målestationer, vision systemer og en gammastation. Pallettering/depallettering er automatiseret, truckføreren henter pallerne direkte ved anlægget. Hovedprincippet ligner fustagetapperiet på Tuborg. Men der er mere trangt og mørkt.

Møde

Vi samledes på BR-kontoret. Vi spurgte igen til organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, og fik nogenlunde samme svar som andre steder. BR'erne opfatter sig både som faglige og arbejdsmiljøfolk. Desuden er 1 BR valgt ind i et sikkerheds -og sundhedsudvalg.

Der er kursus via Berufsgenossenschaft - ca. som vores nye § 9 uddannelse. Udover det afholder Berufsgenossenschaft et 2-dages



kursus årligt for BR'erne. Fagbevægelsen har også arbejdsmiljø-kurser, men ingen på bryggeriet har været med.

Arbejdsskader: Der laves statistik og analyser af arbejdsulykker. Når et arbejdsmiljø-problem nævnes for anden gang i et referat, går BR til ledelsen, fordi det er tegn på, at der ikke er gjort noget ved problemet. Så skal der sættes noget igang.

De væsentligste arbejdsmiljø-problemer er i kørslen og i håndtering/transport. Der sker ulykker, med skader på arme og ben.

samt:

- nedslidning. Problemet er at rygskader og andre lidelser i bevægeapparatet ikke anerkendes.
- dieselos i kørehallen. Er blevet noget forbedret via filtre, men de har store problemer med polske lastvogne.
- syre og lud. Der er regelsat vedr. opbevaring og omgang med stofferne. Alligevel er der problemer både i arbejdsmiljøet og det ydre miljø.
- støj. Selvom der har været støjbekæmpelse længe. Deres grænse er 85 dB(A), men det overholdes ikke f.ex. ved skyllemaskine. Der er tilbud om regelmæssige høreprøver.

Arbejdsorganisering: Der er en times dagligt betalt pause som aflastning for ensidigt eller maskinstyret arbejde.

Mester laver bemandingsplanen, og BR siger at "demokratiet afleveres ved porten". Og så griber fagforeningsmanden ind. Han henviser til Betriebsverfassungsrecht (en slags hovedaftale): iflg. den er der ikke ligefrem demokrati, men en vis ret til indflydelse, f.ex. vedr. ansættelser og arbejdsplanlægning. Det står der om i en mursten af en bog! Forbundet satser på, at udvide indflydelsen bl.a. vedr. maskinstyret arbejde. Det skal ind i hovedoverenskomsten. BR: den indflydelse de har i dag bruger de i enkelt-tilfælde til at gribe ind i mesters bemandingsplaner, f.ex. hvis en kollega er for belastet.

Ny teknologi: Den faglige linie er, at forsøge at forhindre at arbejdspladser forsvinder. Men de kæmper ikke for at bevare dårlige og belastende arbejdspladser. Betriebsverfassungsrecht gi'r dem ikke mulighed for vetoet, men de kan "mildne konsekvenserne".



Ifølge Betriebsverfassungsrecht (som gælder i hele Tyskland) er der følgende kriterier ved fyringer: alder, anciennitet, familiesituation og børn/forsøgerforpligtelse. På Schultheiss er de hidtil sluppet for fyringer p.gr.a. teknologi. Bemandingsreduktioner er klaret ved omskoling eller overflytning til andre bryggerier i koncernen. Andre steder er det gået værre. Der er lukket 8 bryggerier i Berlin de sidste 10 år.

Ydre miljø: Lovreguleringer fra regeringen har været for små og vattede. Arbejdsgiverne har strittet imod. Synspunktet er, at det koster for meget med alle små-lapperierne.

Det ser ud til at regeringen nu er ved at ændre strategi, og vil komme med mere samlede overordnede regler og krav. Flere og flere virksomheder er også begyndt at satse på at være "på forkanten". Meier og BR mener også at den brede offentlige debat og pres fra den grønne bevægelse har spillet en stor rolle. På bryggerierne bruges "det grønne look" i marketing.

På Schultheiss har de nedsat et miljøudvalg for hele koncernen, hvor BR er med. I dag anvender de cadmium-fri kasser, og de har droppet alu-etiketter. Der er dog stadig problemer med vandforbrug og udledning.

Alkoholpolitik: Der er et udvalg - ledelse/BR - hvor principper diskuteres. BR: "det er som at føre antikrigspropaganda på en våbenfabrik". På det seneste har ledelsen været på seminar, hvor de har drøftet alkoholbehandling.

De ville godt høre om AAA. I Tyskland er der ikke så meget samarbejde mellem arbejdere og akademikere, som vores organisation er udtryk for. De ser 2 problemer:

- Arbejdsgiverne er meget negative overfor "fremmede" i virksomhederne (som i DK!). Derfor er det svært at komme ind og undersøge arbejdsforholdene og få kontakt med arbejderne.
- Mange BR interesserer sig ikke for arbejdsmiljø, og er ikke bevidste om problemerne.

Det sidste er især fagforeningsmandens opfattelse. BR'en gi'r mere udtryk for, at fagbevægelsen ikke lytter nok til græsroddeerne.

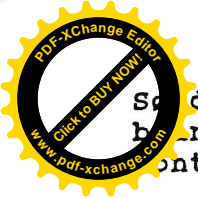


Der er dog initiativer til organisering på græsrodsplan rundt omkring. I Berlin f.ex. via Berliner Gesundheitsladen, som BR har kontakt med.

På regionalt plan har DGB samarbejde med universiteter, f.ex. vedr. rådgivning og seminarer for BR og andre arbejdere. Og folkehøjskolerne har "Arbeit und Leben" programmer for faglige folk.

De spurgte om AAA kunne komme til Berlin for at fortælle om fagligt arbejdsmiljøarbejde "fra neden" på en konference. Og det kan vi selvfølgelig, men vi inviterede dem osse til Dk!

Poul og Anne



Så dag d. 22. september 1991 besøg ved ABU (Arbejdssikkerhed, hændelse og miljøbeskyttelse).
Kontaktpersoner: Jürgen Rubarth (vest) og Klaus Richter (øst).

Efter indtagelse af et overdådigt morgenbord kom diskussionen så småt igang.

Firmaet er oprettet efter sammenbruddet i DDR og påtager sig nu opgaver bl.a. for fagforeninger i form af uddannelse. I samtalen deltog en del personer som tidligere havde poster i DDR og nogle havde poster i det vestlige system.

Firmaets opgaver udover uddannelse/kurser til fagforeninger var bl.a. også rådgivningsarbejde overfor firmaer i forbindelse med farlige stoffer. Arbejdet med rådgivning vedr. farlige stoffer sker bl.a. ved, at der laves en liste over farerne ved de konkrete farlige stoffer. Hvis substituering ikke kan finde sted, udarbejdes brugsanvisning. Der blev nævnt det eksempel, at de havde undersøgt om det overhovedet var nødvendigt, at rense noget metal. Der var også lavet rådgivning med brug af planteolier fremfor organiske opløsningsmidler.

Fabriksrådene i de fem nye lande (FNL) er under opbygning. Men de ansatte er slet ikke klar til de nye opgaver. Miljøet underprioriteres, virksomhederne ansætter bedriftslæger, men kun fordi loven siger det.

De konkrete eksempler er fra de virksomheder der har en sikkerhedsorganisation, men 80-90% har ingen sikkerhedsorganisation.

M.h.t. uddannelse/kurser er der 3 instanser der står for det:

- Berufsgenossenschaft underviser arbejdsgivere og ansatte bl.a. i tekniske muligheder.
- Fagforeninger og freelance arbejdsmiljøarbejdere laver kurser bl.a. om arbejdsorganisering.
Bl.a. har en såkaldt arbejdskreds I.G.Metal understøttet AEG-sikkerhedsgruppe. Der er tale om en slags selvorganisering. En alternativ form der er ca. 15 år gammel og AEG-initiativet har været en forfriskende ny vind.
- Fra statslig side, Arbejdstilsyn og Institut for arbejdsmedicin laves der også kurser.

Der var 180 arbejdsmiljøansatte i de gamle polyklinikker (offentlige lægehuse) i Østberlin, men nu er der kun 90 tilbage og disse bliver snart afskediget.

På nuværende tidspunkt skal 12 ud af 100 polyklinikker videreføres. Af genforeningskontrakten fremgår det, at polyklinikker kan kun videreføres, hvis de er økonomisk rentable.

80% af befolkningen i FNL har givet udtryk for, at de gerne vil videreføre polykliniksystemet. Men den veststyske lægeforening er meget stærk og de ønsker ikke, at videreføre disse offentlige lægehuse.

Tidligere arbejdsmiljøarbejdere i polyklinikkerne går nu ud og laver centre, men de kan kun klare sig, hvis der er nogen der vil betale for servicen. De fleste læger i FNL har aldrig beskæftiget sig med det, at tjene penge. Der er eksempler på læger der har fået tilladelse til at oprette en praksis, men som har sagt nej fordi de ikke kan klare huslejen.

Men polyklinikkerne kan overleve, hvis de vil få samme betaling som sygekasselægerne.

Referent: Niels Erik.