



Dr. Wolfgang Hien
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie
Am Speicher XI 9, 28217 Bremen
kontakt@wolfgang-hien.de
www.wolfgang-hien.de

Überverausgabung und Gesundheit – Belastungen an Arbeitsplätzen von Männern in der Werftindustrie und in der IT-Branche

Vortrag im Rahmen des Kongresses „Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin“ in Düsseldorf am 3. November 2009

Gliederung

- Einige grundsätzliche Fragen zu „Männlichkeit“, „Weiblichkeit“, „Leiblichkeit“ im Arbeitsleben
- Ergebnisse der Vulkan-Studien (Hien et al. 2002, 2007): Die Härte der Werftarbeiter
- Einige Ergebnisse aus IT-Studien (Schachtner 1993; Hien 2008): Die Härte der Software- und EDV-Leute
- Ergebnisse aus epidemiologischen Studien und einige Schlussfolgerungen aus arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Sicht

Einige grundsätzliche Fragen zu „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ im Arbeitsleben

→ biologisches Geschlecht (sex)

→ soziales Geschlecht (gender)

= gesellschaftliche Konstruktion spezifischer
Rollen, eingeübt durch Sozialisationsprozesse und kulturelle Muster

Maskulinität



Feminität

Empfindsamkeit

Leidenswahrnehmung

Achtsamkeit (gegenüber sich und anderen)

Übernahme von Sorgearbeit

Leistung als Anerkennungsnorm

Menschenbild (anthropologische Sichtweisen)

Mechanischer
Materialismus

Maschinenmodell
des Menschen

Körper

getrennt von
Geist und Seele

abgegrenzt
in Zeit und Raum

orientiert auf
Kraft und Härte

Arbeitskörper
als Objekt

Lebensphilosophie
u. Phänomenologie

Sinnen- u. Sinn-
bezug d. Menschen

Leib

durchdrungen von
Geist und Seele

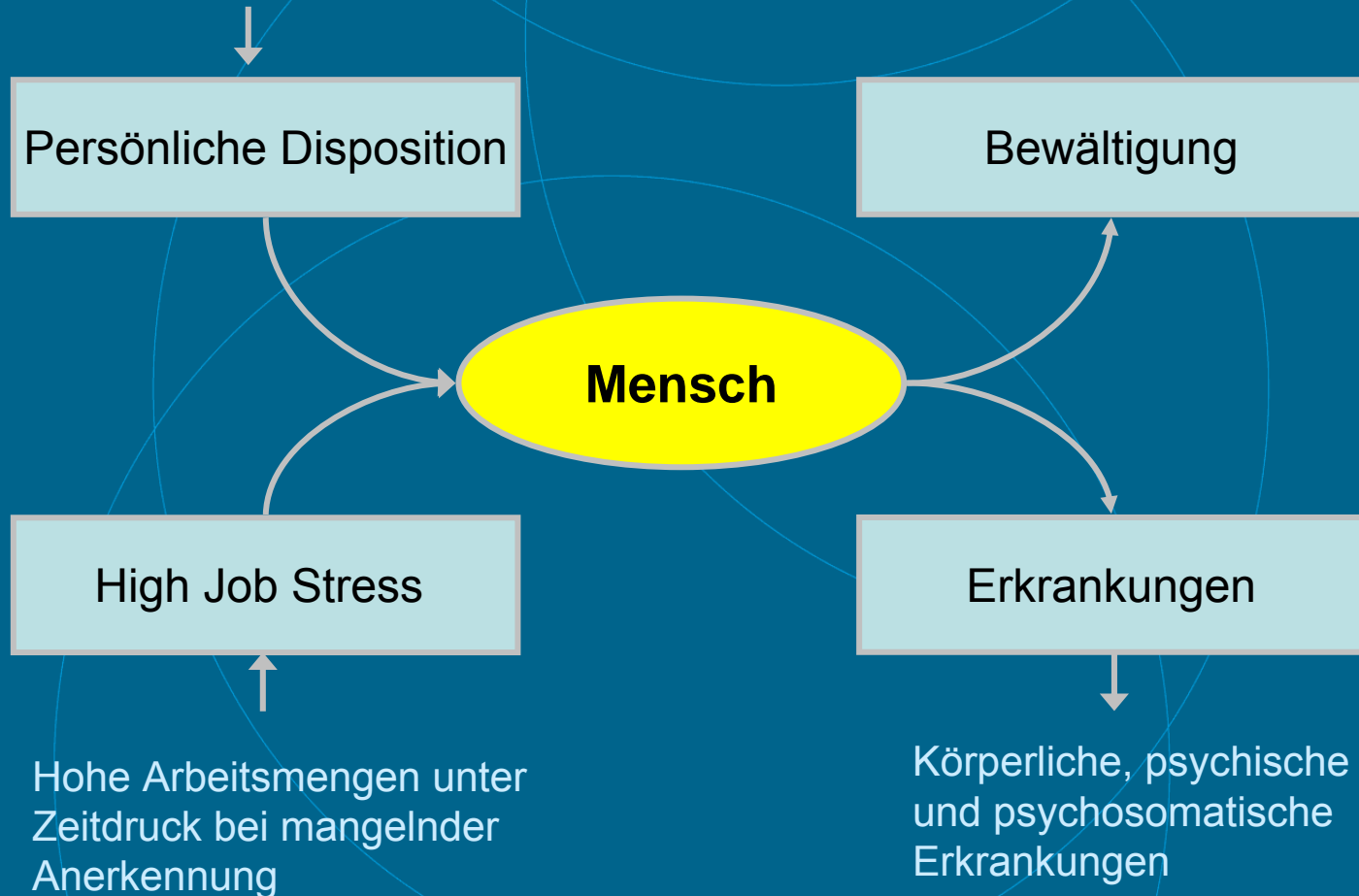
fließend im "Strom
des Lebens"

orientiert auf
Sensibilität

Gesamtmensch
als Subjekt

Überverausgabung: ein arbeitswissenschaftliches Problem

- Individuelle und soziale Ressourcen (soziales Kapital)
- Persönliche Potentiale, Orientierungen, Haltungen, „Muster“ ...



Ergebnisse aus den Vulkan-Studien (Hien et al. 2002, 2007): Die Härte der Werftarbeiter

- Schriftliche Befragung von 1900 (in 1998/99) bzw. 1300 (in 2007) ehemaligen Vulkan-Beschäftigten; insgesamt wurde 87 offene Interviews durchgeführt
- Inkaufnahme harter und teilweise extremer Arbeitsbedingungen und Inkaufnahme von Gesundheitsverschleiß, Krankheit und frühem Tod (Asbest!)
- De-Thematisierung von Leiderfahrungen und Individualität (Kollektivität als Schutz und Schutzmechanismus)
- Nach der Werftschließung:
 - (a) Durchhaltesyndrom (vor allem bei den unter 50-Jährigen)
 - (b) Verbitterung und Resignation (vor allem bei den über 50-Jährigen)
 - (c) Kreativität und Konturen alternativer Lebenspläne, auch bei sehr kranken Arbeitern

Kernsätze aus den Interviews

- *"Das wichtigste war das Schiff: Das musste fertig werden, das mußte raus."*
- *"Viele sind ja angefangen bei uns, aber vielen war das einfach zu hart."*
- *"Am Ende des ersten Tages hab ich gedacht: Hier wirst du mit Sicherheit nicht alt!"*
- *„Ja, man musste die erste Zeit auf die Zähne beißen, sich durchbeißen."*
- *"Schwere Arbeit, Wind und Wetter, Schmutz und Dreck - das haben wir nie gescheut!"*
- *"Wir waren, wenn ich mir so alte Bilder anschau, lebende Arbeiterdenkmale."*
- *"Arbeitsschutz an Bord, das erschien uns ein Ding der Unmöglichkeit.,"*
- *"Wenn's einem mal wirklich nicht so gut ging, den haben wir mit durchgezogen."*
- *"Da gab's auch Übersensibilisierte, die wollten's denn noch schöner haben ..."*

„Im Schnitt, wie die ‚Europa‘ hier war, **haben wir 10, 12 Stunden, Sonnabend, Sonntag immer voll durchgemacht.** Das war doch gang und gäbe. Das war nun mal so. Und ich sag immer, zu der Zeit war der Vulkan noch'n Reparaturbetrieb. Und 'ne Reparatur, 'n Schiff kommt rein, der hat sein' Termin, die nächste Ladung. Der muss meinetwegen in 2 Tagen in Rotterdam sein oder in Hamburg, da kriegt der 'ne Ladung. Denn muß da eben rund um die Uhr ... (...). Wir ha'm doch alle gebaut, sag ich mal so... obwohl ich jetzt im nachhinein, wo ich jetzt zu Hause bin, da hab ich mal so'n bisschen über... das Arbeitsleben mal so durchlaufen lassen. Das hat man, wenn ich denn so mal alleine bin **Die Kinder hat meine Frau großgezogen. Ich bin manchmal nach Hause gekommen, dann ha'm die schon geschlafen, oder wenn ich bin morgens losgefah'r'n bin um halb 5, denn ha'm se auch noch geschlafen.** (...). Wir ha'm doch mit'e Überstunden unser Haus mit bezahlt, sag ich mal, im Endeffekt. Es is' traurig, dass man das mal so auslegen muss. Man muss Überstunden machen, um sich was anschaffen zu können. Es is' doch so gewesen. Irgendwo hat es ja gelitten“ (Int. Nr. 191, S. 27-29).

An der extrem arbeitsorientierten Arbeits- und Lebenshaltung hat sich nach 1997 nichts Wesentliches geändert!

- Die bei der Werftschließung unter 50-Jährigen kamen teilweise bei Mercedes und überwiegend in der regionalen mittelständischen Werftindustrie unter.
- Die Arbeitsbedingungen dort waren und sind ähnliche wie beim Vulkan, körperlich nicht ganz so hart, aber hinsichtlich Flexibilitätsanforderungen extrem, dies alles bei einem um 30 bis 40 % geringerem Verdienst.
- Viele der damals über 50-Jährigen bekamen aufgrund ihrer körperlichen Gebrechen keine Arbeit mehr und kämpfen seither um BK-Rente oder EU-Rente.

Einige Ergebnisse aus der Studie „Älterwerden und Gesundheit im IT-Beruf“ (Hien 2008)

Fragestellung und Methode:

- Wie gehen Ältere IT-ler mit ihrem Älterwerden um?
- 12 Interviews (nicht repräsentativ, aber problemtypisch), inhaltsanalytische Auswertung

Einige Ergebnisse:

- unklares Berufsbild, Re-Taylorisierung, Work-Life-Imbalance, traditionelle Gender-Rollenzuschreibungen
- extremer Zeit- und Qualitätsdruck, ständig „am Ball bleiben“ müssen, Selbstdisziplinierung
- Konkurrenz untereinander, Machtspiele, Marktdruck wird nach unten durchgereicht
- Entfremdete Leiblichkeit, Verdrängungen, Durchhalte-syndrom, permanente Überforderung, Struktur-Homologie von Branche und Individuen
- Krankheit als Schranke (Erschöpfungs-Depression, Burnout, neurologische Symptome, Bandscheibe, Asthma, Krebs)

„Ich habe im Laufe meines Lebens ab und zu Probleme, die sich manchmal bis hin zur tiefen Depression entladen haben (...). Ich habe so eine Bitterkeit, eine **Verbissenheit**, völlig überarbeitet, dass eigentlich nichts mehr beruflich oder privat genießbar ist. So, immer wieder diese Phase durchzumachen, auch schon mal so etwas wie eine heftige Phase eines Mobbing erlebt zu haben. Es war einfach eine ... **Konkurrenzsituation**, wo ich dann auch mal das Feld geräumt habe oder so, das hat schon zu ziemlich tiefen Einschnitten geführt (...). Wenn sich so was über Phasen, wochenweise, auch jede Nacht, jeden Tag noch die Arbeit mit nach Hause schleppt, denn beginnen solche Ausbrenn-Phänomene. So, und dieses **Aushalten von diesem Druck**, den ich jetzt ja schon relativ lange habe, nicht weil mich jemand zwingt nicht nur, sondern weil ich auch so ein Typ bin, (...) Ich glaube nicht, dass ich da wirklich rauskomme ... Viel zu oft bringe ich mich sehr aktionistisch ein, und der Job, den ich heute habe, der bringt mich da auch hin, heißt eigentlich, **ständig am Ball sein**“
(in: Hien 2008, S. 63).

Auch im IT-Bereich sehen wir eine extreme arbeitsorientierte Arbeits- und Lebenshaltung!

- Bereitschaft, sich den teilweise ins Maßlose getriebenen örtlichen und zeitlichen Flexibilitätsanforderungen zu unterwerfen
- Vorherrschen eines Männlichkeitsmythos, in das Momente von Stolz, Macht und Selbstüberschätzung eingehen
- Überidentifikation mit der Arbeitsrolle bei gleichzeitiger Verdrängung körperlicher und seelischen Beanspruchungs-Symptome
- Zunahme körperlicher und seelischer Zusammenbrüche ab dem 50. Lebensjahr und Selbst-Exklusion
- „Ältere Kollegen, sofern sie keine höhere Position erreichen können, sind dann irgendwann nicht mehr da“

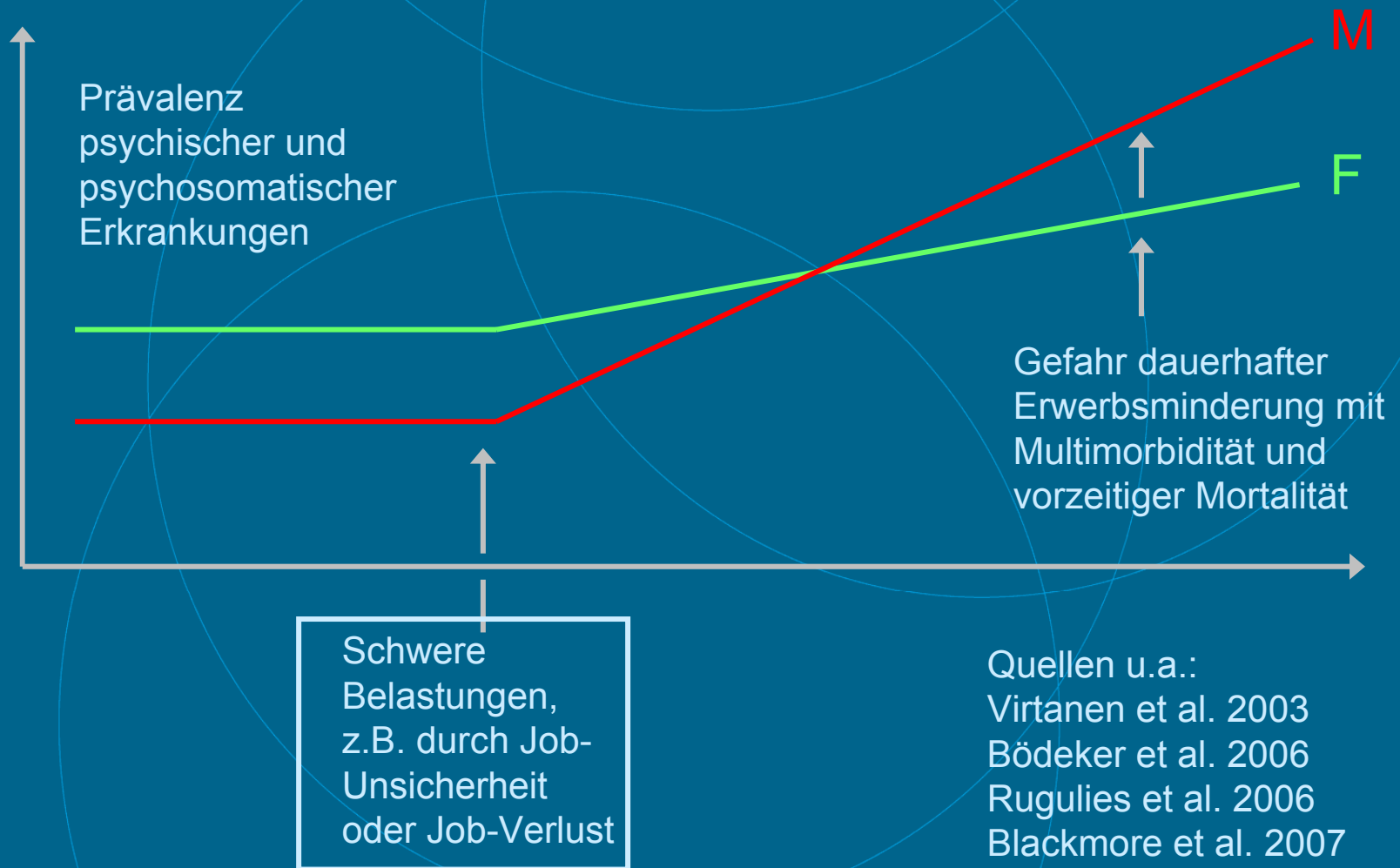
Einige Ergebnisse aus weiteren Studien und Berichten (Schachtner 1993; Schmidt 2000)

"Die Subjektivität des Subjekts wird zum Störfall, wo sie sich den Ansprüchen und Verheißungen der neuen Maschine entgegenstellt. ... Maschinenlogik fragt nicht nach dem Geschlecht." (Schachtner 1993, S. 174). „*Mein Chef sagt immer, ich zähle nicht zu den Frauen, denn Frauen in so einem Beruf, das ist ein bisschen heikel ...*“ (ebenda, S. 175).

"Die Schmerzen entstehen im Rücken und in der Kopfregion als Kopfweg, Augen- und Ohrenscherzen. Alle Altergruppen sind von ihnen betroffen. Bei einigen älteren SoftwareentwicklerInnen ist der Schmerz bereits chronisch geworden. ... Der Schmerz wird zu einer Form der Ich-Behauptung" (ebenda, S. 203 f.).

"Diese *Härte* ist halt das Leben. Indem ich mich unter diesen Bedingungen bewähre, im *Kampf ums Überleben* bestehe, diene ich einer größeren Sache ... Je elender es mir geht, je mehr ich mich selbst bekämpfen muss, desto größer ist auch mein *Heldentum*" (Schmidt 2000, S. 33).

Quintessenz aus epidemiologischen Studien zu Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen



Einige Schlussfolgerungen

- „Die hohe Gender-Differenz in der Assoziation von Belastungen und Erkrankungen deutet darauf hin, dass die männlichen Werte immer noch stark an der Arbeit orientiert sind, während die Frauen der Familie und anderen Lebensbereichen mehr Bedeutung zumessen“ (Virtanen et al. 2003)
- Frauen bilden mehr soziales Kapital aus, z.B. auch in nachbarschaftlichen Beziehungen. Diese Ressource wird aber oft aufgebraucht durch hohe Doppelbelastungen, z.B. wenn sie alleine für die Pflege kranker Kinder und kranker Eltern zuständig sind.
- Es käme darauf an, auch Männer an der Sorgearbeit mit Kindern und „Alten“ – gleichberechtigt – zu beteiligen. So könnten Männer mehr soziales Kapital ausbilden. Zugleich könnten übermäßige Doppelbelastungen vermieden werden. Notwendig wäre eine generelle Arbeitszeitreduzierung.

Für Männer wie für Frauen ist aus arbeits- und gesundheitswissenschaftlicher Sicht zu fordern:

- **Arbeitsintensität reduzieren**; Schutzstrukturen schaffen (Pausenregime, Erholzeiten, Neinsagen lernen, Überlastungsanzeige prüfen); **Handlungsspielräume** erhöhen, hierbei auf genügende organisatorische und zeitliche **Ressourcen** achten
- **Überverausgabung nicht mehr als „Heldentum“ preisen, sondern eine neue Arbeitskultur** entwickeln („nach menschlichem Maß“)
- **Rollendistanz** bewahren, **Privatheit** schützen; Möglichkeiten der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz, in beruflichen **Netzwerken** wie in der privaten Sphäre verbessern
- **Keine Diskriminierung** von Männern, die ihre Arbeitszeit reduzieren und sich um Kinder und alte Menschen kümmern! Ihnen gebührt Anerkennung statt Diskriminierung!
- **„Typische“ Weiblichkeitsmuster und „typische“ Männlichkeitsmuster sollten verlassen werden!** „Gesundheit und Vitalität im Alter setzen eine Überwindung dieser Polarisierung voraus“ (Betty Friedan 1987).