



WOLFGANG HIEN

## Schwierig, aber machbar: Männergesundheit als Thema in der Arbeitswelt

*Männer definieren sich extrem stark über Leistung und ihre Arbeit. Andere Lebenssphären wie Familie ordnen sie dem eher unter. Durchsetzungskraft, Härte und Konkurrenzfähigkeit sind in der Arbeitswelt nach wie vor angesagte Werte. Themen wie Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz sind da vergleichsweise schwer an den Mann zu bringen. Im Arbeitsalltag gibt er sich nicht gerne eine „Blöße“: Probleme und Beschwerden werden als „Wehwechen“ abgetan – bis es nicht mehr geht. Das Überwinden althergebrachter Männlichkeitsmuster in der Arbeitswelt ist eine Chance, kein von oben verordnetes „Umerziehungsprogramm“. Es geht um nicht weniger als um mehr menschengerechte Arbeit.*

### DER AUTOR

Dr. Wolfgang Hien,



Bremen, Gesundheitswissenschaftler.  
Kontakt:  
kontakt@wolfgang-hien.de

Das Lied von Herbert Grönemeyer bringt das Grunddilemma tradierter Männerbilder und Rollenklischees auf den Punkt: „Männer stehen ständig unter Strom ..., Männer sind furchtbar stark, Männer können alles, Männer kriegen ’nen Herzinfarkt, Männer sind einsame Streiter, müssen durch jede Wand, müssen immer weiter ...“, und Grönemeyer fährt fort: Männer sind „außen hart und innen ganz weich“, um dann im Refrain zu wiederholen: „Ohh, Männer sind so verletzlich (...)“.

Die Frauenbewegung hat auf den Song nicht unbedingt positiv reagiert. „Nun sollen wir auch noch die Männer bedauern“, hieß es oftmals voller Unverständnis. Doch die Fakten geben Grönemeyer Recht: Männer sterben im Schnitt knapp sechs Jahre früher als Frauen. Männer verleugnen viel mehr als Frauen ihre Belastungen und Frühsymptome, sie verschleppen viel mehr als Frauen ihre Krankheiten, sie sind oft nicht in der Lage, über ihre Probleme offen zu sprechen. Ihre Gesundheit bricht bei drohendem oder erfolgtem Arbeitsplatzverlust deutlich stärker ein als die der Frauen. Das ist zumindest für Nord- und Mitteleuropa alles recht gut durch Studien belegt worden (Siegrist 2010). Eine finnische Studie kommt zu dem Schluss: „Die hohe Geschlechter-Differenz im Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Depression deutet darauf hin, dass die männlichen Werte immer noch stark an der Arbeit orientiert sind, während Frauen der Familie und anderen Lebensbereichen mehr Bedeutung zumessen“ (Virtanen u. a. 2003, S. 1019 f.; eigene Übersetzung).

### Ein ganzer Kerl – Männlichkeitsmuster

Im deutschsprachigen Raum wird unter dem Begriff „Geschlecht“ vieles verstanden, doch bietet dieser Begriff keine

Unterscheidung zwischen dem biologischen (englisch: „sex“) und dem sozialen (englisch: „gender“) Geschlecht. Männer sind nicht „von Natur aus“ hart und stumm, sondern sie werden durch ihre Sozialisation, also durch Erziehung, nach wie vor positiv besetzte Traditionen und viele unbewusst einwirkende Faktoren der herrschenden Kultur dazu gemacht.

Ein wichtiger Teil unserer Kultur ist die Arbeitskultur. Dort werden „Hartsein“, Durchsetzungskraft und auch Rücksichtslosigkeit durchaus zu den positiven Eigenschaften gezählt. Viele Unternehmen und Arbeitgeber setzen darauf – als zentrale Erfolgsfaktoren. Die negative Begleitmusik – mangelnde Vereinbarkeit und gravierende Gesundheitsrisiken durch Überlastung und mangelhafte Regeneration – werden allzu oft übersehen. Mit anderen Worten: Unsere Arbeitswelt ist von einem Männlichkeitsmuster geprägt. Dieses Muster wird verstärkt durch die Zunahme des Konkurrenzdrucks auf dem Arbeitsmarkt und durch die Zunahme des generellen Arbeitsdrucks in Betrieben und Arbeitsstätten.

Rücksicht, Einfühlung, Offenheit und Ehrlichkeit führen nicht selten zu Nachteilen oder werden im Berufs- und Geschäftsleben häufig bestraft.

Ein relevanter Anteil der arbeitsbedingten Erkrankungen ist auf diese Männlichkeitsmuster zurückzuführen. Umso erstaunlicher ist es, dass in der neueren Literatur zu Arbeit und Gesundheit dieses Problem meist gar nicht oder nur am Rande auftaucht; eine Ausnahme ist das Buch von Brandenburg u. a. (2009, siehe unter „Weitere Informationen“ und Literaturtipps ab Seite 29). Die von Männlichkeitsmustern

geprägten sozialen Beziehungen und Arbeitsnormen gehören zum Gegenstandsbereich des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es ist höchste Zeit, dass die damit zusammenhängenden Fragen in den Betrieben aufgegriffen werden. Zugegeben, es ist nicht gerade einfach, diese Probleme, zum Beispiel im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erheben und zu bewerten (siehe den Beitrag von Barbara Reuhl ab Seite 22). Man kann Verhaltensmuster nicht einfach „messen“. Dazu bedarf es einer qualitativ neuen, offenen fragenden und kommunikativen Untersuchungsstrategie.

### Beispiel IT-Branche: Lebenssphären in Balance?

Ulrike Schraps (2006) hat in einer semi-quantitativen Studie Männer und Frauen in der IT-Branche hinsichtlich ihrer Arbeits- und Familienorientierung verglichen. Ihr Sample bestand aus 85 Personen – 31 davon weiblich – in IT-Startup-Betrieben. Sie fand einen signifikanten Geschlechterunterschied hinsichtlich der Integration der Lebenssphären Arbeit und Familie. „Die Integration der Lebenssphären hat für die Frauen eine wesentlich höhere Relevanz als für die Männer: Sie denken nicht nur häufiger über Integrationsziele nach, solange sie kinderlos sind, sondern sie realisieren sie auch, sobald Kinder da sind. Für die Männer sind Integrationsziele dagegen nur von untergeordneter Bedeutung: 82% von ihnen nennen keine diesbezüglichen Zukunftsvorstellungen, keiner von ihnen hat Integrationsziele realisiert“ (ebenda, S. 227). Schraps hat auch nach dem Familienstand der Befragten differenziert. Die wenigen Männer, die über Integrationsziele nachdenken, leben in neun von zehn Fällen in einer Partnerschaft, während bei den Frauen sowohl Singles wie Nicht-Singles über Integrationsziele nachdenken bzw. sie realisiert haben.

Geschlechterunterschiede zeigten sich insbesondere im Konkretheitsgrad von Integrationsüberlegungen. Frauen nehmen das Konfliktpotenzial von familiären und beruflichen Verpflichtungen in einem arbeitszentrierten Umfeld sehr viel kritischer wahr als Männer. Einige befragte Frauen planen angesichts der zu erwartenden Konflikte von vornherein berufliche Einschränkungen bzw. entsprechende Betreuungslösungen ein, andere Frauen schieben den Zeitpunkt der Familiengründung eher weiter hinaus, weil sie sich diesen Konflikten noch nicht stellen wollen. „Während die befragten Männer eine Familie in der Zukunft vor allem als persönliche Bereicherung betrachten, ohne dabei berufliche Abstriche zu antizipieren, fassen die Frauen vor allem die spätere Doppelbelastung durch eine Familie ins Auge und stimmen deswegen – im Sinne einer Doppelorientierung – ihre beruflichen und privaten Ziele in sehr viel höherem Maße aufeinander ab“ (ebenda, S. 231). Einen Rollentausch, das bemerkt Schraps ausdrücklich, könne sich keiner der befragten Männer, wohl aber einige – wenige – Frauen vorstellen, vorausgesetzt, die finanziellen Konstellationen bieten sich dazu an.

### Mehr menschengerechte Arbeit

Zur menschengerechten Arbeitsgestaltung gehören gendersensible Wahrnehmungs-, Erhebungs- und Bewertungsmethoden sowie entsprechende Präventionsstrategien. Hinsichtlich Belastungs- und Entlastungsfaktoren sind hierbei die besonderen Erlebens- und Bewältigungsmuster von Frauen und Männern in ihrer gesamten Variationsbreite zu berücksichtigen,



sichtigen, d. h. auch solche von mehr „femininen“ Männern und mehr „maskulinen“ Frauen sowie Frauen und Männern unterschiedlicher Altersgruppen und mit unterschiedlichen ethnischen, regionalen und religiösen Hintergründen. Das Instrumentarium der Gefährdungsbeurteilung muss dringend um die entsprechenden Gesichtspunkte erweitert werden.

Präventionsstrategisch müssen Entlohnungs- und Arbeitszeitfragen thematisiert werden. Aus der epidemiologischen Depressionsforschung – also im Sinne gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse – ist wohlbekannt, dass Job-Unsicherheit und Restrukturierungskrisen bei Männern zu hohen Belastungen und hohen Erkrankungsrisiken führen, während Frauen hinsichtlich dieser Risiken stärker auf mangelnde soziale Unterstützung am Arbeitsplatz und/oder im Privatbereich reagieren. Es muss daher auch aus Gründen arbeitsbezogener Gesundheit darauf hingearbeitet werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen an Arbeitswelt und Einkommen partizipieren und beiden Geschlechtern gleichermaßen die Möglichkeit für eine deutliche Arbeitszeitreduzierung und eine Teilhabe an familiärer Arbeit eingeräumt werden. Es müssen präventive Strategien entwickelt werden, der strukturellen Diskriminierung von Teilzeitkräften in der Arbeitswelt entgegenzuwirken.

### Schlussfolgerungen

Bei näherer Betrachtung des Problems „Männergesundheit in der Arbeitswelt“ zeigt sich, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz kein rein „technisches“ Thema ist, sondern ein hochpolitisches, das auf dem Feld der politischen Auseinandersetzung deutlich mehr Einsatz erfordert als bisher. Eine zweite, damit verbundene Ebene, ist unverzichtbar: Die Männlichkeitsmuster müssen auch „von unten“ aufgebrochen werden, das heißt in der betrieblichen Alltagswelt: Jeder und jede Beschäftigte ist aufgefordert, das eigene Verhalten und Handlungsentwürfe sowie Bewertungen daraufhin abzuklopfen, ob sie bisherige ungute Muster verfestigen oder ob sie Chancen eröffnen, (tradierte) ungute Muster zu hinterfragen. Neue, mehr menschengerechte – also dem ganzen Menschen in seiner sozialen und emotionalen Existenz gerecht werdende – Umgangsweisen sind gemeinsam aufzubauen.

Auf einen Punkt ist noch hinzuweisen: Überall schießen irgendwelche „Netzwerke für Männergesundheit“ wie Pilze aus dem Boden, doch es handelt sich meist nur um gute Lobby-Organisationen von Urologen, die den umstrittenen PSA-Test retten wollen. Solchen Dingen sollte nicht auf

den Leim gegangen werden. Es muss betont werden, dass Männergesundheit nicht bedeutet, sich einer Unzahl von mehr oder weniger sinnigen Vorsorgeuntersuchungen zu unterziehen. Mehr Männergesundheit, gerade auch in der Arbeitswelt, bedeutet zunächst einmal, sich der zugrunde liegenden Probleme in Arbeitshaltung, Lebensauffassungen und persönlicher „Selbstdefinition“ bewusst zu werden. Soviel Eigenverantwortung muss schon sein!

#### **Weitere Informationen**

Im Artikel genannte und zitierte Quellen – Brandenburg, Endl, Glänzer, Meyer, Mönig-Raane (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?!, VSA Hamburg 2009. Schrapf: Frauen und Männer im IT-Bereich. Mehr Chancengleichheit durch neue Arbeitsformen? Dissertationsschrift 2006, FU Berlin. Siegrist: Arbeit, Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In: Bardehle, Stiehler: Erster Deutscher Männergesundheitsbericht. München 2006. Virtanen et al.: Health inequalities in the workforce: the labour market core-periphery structure. In: International Journal of Epidemiology (2003), Band 32, S. 1015-1021.