

**Joseph Kuhn/Karin Sötje/
Martina Panke**
**Arbeitsfähigkeit und subjektive
Sinnstruktur: Erfahrungen
aus der Bildungsarbeit mit
Auszubildenden aus Bauberufen**

Im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung wird häufig davon ausgegangen, dass gesundheitsgerechtes Verhalten durch Aufklärung und Verhaltenstraining zu erreichen sei. Dahinter steht die implizite Annahme, dass Gesundheitsrisiken eingegangen werden, weil die Beschäftigten es nicht besser wissen oder aus Gewohnheit an gesundheitsriskanten Verhaltensweisen festhalten. Manchmal wird darüber hinaus auf die Arbeitsbedingungen verwiesen, die bestimmte Verhaltensweisen erzwingen, z.B. dass schwere Gewichte manuell bewegt werden müssen, weil technische Hilfen fehlen. Dann wird erwartet, dass sich mit der Bereitstellung technischer Hilfen auch das Verhalten der Beschäftigten ändert. Im betrieblichen Alltag zeigt sich jedoch häufig, dass sich das Verhalten der Beschäftigten auf diese Weise nur teilweise erklären lässt. Oft bleiben z.B. Unterweisungen und Sicherheitshinweise folgenlos, persönliche Schutzausrüstungen werden nicht genutzt, gesundheitsriskantes Verhalten trotz besseren Wissens beibehalten. Dem soll in diesem Beitrag am Beispiel von Berichten von Auszubildenden aus Bauberufen über ihre Arbeit nachgegangen werden (zu anderen Berufsbildern siehe z.B. Sötje 1997, Panke 2005, Panke/Sötje/Steil 2010).

Auch die Auszubildenden benutzen beim Umgang mit Lösemitteln manchmal keine Hautschutzcremes, verzichten bei Staubarbeiten auf Schutzmasken, tragen zu schwere Gewichte, und wenn Arbeitsmaterialien aus gesundheitlichen Gründen leichter gemacht werden, tragen sie eben die doppelte Menge davon. Ein Erklärungsmoment dafür lässt sich erschließen, wenn man den »Eigensinn« der Jugendlichen, nach dem sie ihr Handeln ausrichten, ernst nimmt. Dieser Eigensinn

schließt stets auch positive Momente der Selbstbehauptung und der persönlichen Sinnstiftung in der Arbeit ein, und aus dieser positiven Funktion für die Bewältigung des Arbeitsalltags erklärt sich auch, warum die Auszubildenden an ihrem – scheinbar vernunftwidrigen – Verhalten festhalten.

Es geht also darum, zu verstehen, wie die alltäglichen Arbeitserfahrungen der Auszubildenden bestimmte Arbeitshaltungen nahelegen. Dabei spielen kollektive Traditionen und Werte eine wichtige Rolle, d.h. die »Arbeitskultur« einer Berufsgruppe oder eines Betriebs (siehe dazu Göbel/Guthke 1995).

Die Seminare, aus denen die hier berichteten Ergebnisse stammen, beruhen auf einem Konzept, das ursprünglich im Rahmen der Arbeit der Evangelischen Industriejugend in Berlin entwickelt wurde und in der Bildungsarbeit des Vereins »Forum Arbeit e.V.« (www.forumarbeit.org/index.html) und der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin in Brandenburg (www.dgbjugendbildungsstaette.de) weitergeführt wird (siehe dazu Panke/Sötje/Steil 2010). Es sieht vor, mit den Auszubildenden in einer außerbetrieblichen Bildungseinrichtung eine Woche lang die konkreten, alltäglichen Arbeitserfahrungen zu reflektieren. Ausgangspunkt der Seminare ist, dass die Auszubildenden zu ihren Arbeitserfahrungen im Positiven wie im Negativen selbst zu Wort kommen.

Kränkende wie ermutigende Erfahrungen, Erfolge wie Enttäuschungen sollen aus der eigenen, persönlichen Sicht formuliert werden. Diese Berichte werden aufgezeichnet und ausschnittsweise noch während des Seminars abgeschrieben, sodass sie für eine Gruppendiskussion zur Verfügung stehen. Die Auszubildenden erkennen sich in den geschilderten Erlebnissen anderer wieder, es werden nicht nur individuelle, persönliche Verhaltensmuster deutlich, auch kollektive Übereinkünfte werden transparent und hinterfragbar (siehe dazu ausführlich Panke 2005, Czock et al. 1997).

Die Interviews zeichnen ein Bild von den Arbeitserfahrungen der Jugendlichen, vom Umgang mit Gefahrstoffen oder Stress über die kollegialen Beziehungen bis hin zum subjektiven Empfinden des sozialen Ansehens, das ihr Beruf hat. Dabei gibt es erwartungsgemäß erhebliche Unterschiede zwischen den Berufen, aber auch Gemeinsamkeiten, etwa was Zeitdruck, Gefühle der Machtlosigkeit in der Ausbildung oder die Bedeutung der Kollegen und Kolleginnen angeht.

Darüber hinaus lassen sich aus den Interviews mit den Auszubildenden berufsgruppentypische arbeitskulturelle Muster erkennen, die auch

Funktionen der Sinnstiftung in der Arbeit erfüllen und das Gesundheitsverhalten der Jugendlichen beeinflussen.

Kollegialität: Die Auszubildenden lernen schnell, dass es auf den Baustellen vor allem darum geht, mit den Kollegen gut klarzukommen. Darüber werden zugleich arbeitskulturelle Traditionen vermittelt: »Für mich ist das Wichtigste, dass man ein gutes Verhältnis zu den Gesellen hat. Der sollte sich auch Zeit nehmen, um mir die Sachen so zu zeigen, wie ich es brauche.« Man weiß, dass die Arbeit gemacht werden muss und dass man sich dabei in den Augen der Kollegen bewähren muss. Aus diesem Verhältnis erwächst zum einen die Kraft, überhaupt mit den Belastungen des Arbeitsalltags auf dem Bau fertig zu werden, zum andern resultiert daraus aber auch ein Druck zur Konformität, zur Anpassung an die herrschende Arbeitskultur. Folglich wird man nicht leichtfertig »aus der Reihe tanzen« und mit Forderungen nach vorschriftsgemäßer Absicherung von Gerüsten oder Tragen von Schutzmasken bei Staubarbeiten den hergebrachten Arbeitsablauf behindern. Das gemeinsame Durchstehen einer gefährlichen Situation kann dagegen die Kollegialität durchaus bestätigen. *»Klar, wenn sich jeder sträuben würde, dann würde das eben nicht gemacht. Und weil das unrealistisch ist und die Arbeit letzten Endes gemacht werden muss, dann macht man es eben und hat seine Ruhe.«*

Männlichkeit: Ein Element der Arbeitskultur auf dem Bau hat mit dem Thema »Männlichkeit« zu tun. Für die Auszubildenden ist das Ertragen von Belastungen stets auch eine Herausforderung an ihre Männlichkeit. Ein »richtiger Mann« ist man aus der Sicht der Auszubildenden oft nur, wenn man hart gegen sich selbst ist. Actionfilme, die bei den Jugendlichen hoch im Kurs stehen, spiegeln ihnen eben diese Werthaltung wider: sich unter dem Einsatz der eigenen Gesundheit, bis an die Grenzen des Erträglichen, trotz Schmerzen für eine Sache einzusetzen. Das Rezept der jungen Bauarbeiter zur Bewältigung von Belastungen lautet daher häufig nicht, auf die eigene Befindlichkeit zu achten und die Körperwahrnehmung zu schulen, wie es vielleicht die Rückenschule vermitteln will, sondern es lautet: »Abhärtung«, also Ignorieren der Signale des eigenen Körpers. *»Im Malerberuf ist es eben anders als im Büro, wo die Leute schon vom Bleistift-Stemmen Muskelkater kriegen.«* Den eigenen Körper zu schonen, bekommt dann leicht etwas »Weibliches«. Beispielsweise kommt es vor, dass Auszubildende keine

Schutzcreme bei Lösemittelarbeiten verwenden und dies damit begründen, dass raue Hände männlicher sind. Wer es anders machen will, wird dann schon einmal diszipliniert: »*Stell dich doch nicht so an wie ein Mädchen, warum bist du denn Maler geworden?*« Solche Männlichkeitsbilder waren früher ungebrochener als heute, sie persistieren vielfach in den handwerklichen Berufen, aber auch dort zeigen sich Perspektiven eines neuen Männlichkeitskonzepts, das möglicherweise die Umsetzung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung in diesen Berufen erleichtert (vgl. Jah 2010).

Gleichrangigkeit: Gelegentlich sind in den Seminargruppen auch junge Frauen vertreten. Eines der Motive, das in ihrem Gesundheitsverhalten deutlich wird, ist das Streben nach Gleichrangigkeit. Sie wollen als gleichwertige Arbeitskräfte anerkannt werden und müssen sich als Frauen auf dem Bau hierbei ganz besonders beweisen. Sie tragen dann beispielsweise entgegen den Arbeitsschutzvorschriften genauso schwere Lasten wie ihre männlichen Kollegen. Die Angst, von diesen nicht für »voll« genommen zu werden, vielleicht auch als ungeeignet für die Arbeit auf dem Bau zu gelten oder gar Ziel sexualisierter Angriffe zu werden, ist größer als die Angst vor einem gesundheitlichen Schaden. »*Da meckert der Chef mit mir, wenn ich einen von den schweren Eimern trage (25-kg-Eimer, d.V.). Er sieht es nicht gern, aber ich habe ihm schon gesagt, ich kann das nicht mitansehen, wenn die andern sich totschieben und ich stehe da und spaziere mit den ganz kleinen Lacktöpfchen rum.*«

Belastungen als Herausforderungen annehmen: Ein weiteres Element der Arbeitskultur ist, dass Belastungen oft als Herausforderungen interpretiert werden. Man hält den Belastungen stand: »*Ich bin einfach in den Beruf reingegangen, die haben mich zwar auf die Malerkrankheit hingewiesen (gemeint ist hier das Allergierisiko, d.V.), aber na gut, wenn's kommt, dann kommt es. Ich bin ja so einer, wenn ich etwas angefangen habe, dann mache ich es auch richtig zu Ende und deswegen lasse ich mich auch nicht durch Krankheiten beeinflussen.*«

Schweres Heben und Tragen bedeutet dann, die eigenen Kräfte zu messen. Dieses Spiel mit den eigenen Kräften und Grenzen kann Spaß machen und ist eine Grundlage für beruflichen Stolz: »*Man schafft es, man hat sich nicht unterkriegen lassen.*« Gerade in Berufen, in denen es sonst wenig Gelegenheiten gibt, auf die eigene Leistung stolz zu

sein, schaffen sich die Auszubildenden auf diese Weise ihre Erfolgserlebnisse selbst. Ein junger Maler erzählt mit Stolz: *»Bei mir in der Firma ist das halb maurermäßig. Also die Putzeimer und so hochziehen, bis sechste Lage ungefähr. Okay, am Anfang, da habe ich nur einen halben Eimer geschafft und jetzt schaffe ich den ganzen Eimer. Zum Beispiel Dünnschichtputz. Wenn man den fertig anrührt, dann sind das 50 kg. Das ist fast mein Körpergewicht. Vorher habe ich einen halben Eimer immer abgekippt, jetzt schaffe einen ganzen hoch. Das ist halt ein bisschen Training.«*

Profi sein: Der eben zitierte Jugendliche ist jetzt kein Anfänger mehr, als Könnler hat er die schonendere Arbeitsweise abgelegt. Der Profi auf dem Bau zeichnet sich dadurch aus, dass er rationell arbeitet. Das können Auszubildende oft noch nicht, weil sie körperlich noch nicht kräftig genug sind. Die gesundheitsgerechtere Arbeitsweise wird im Zuge der Entwicklung zum »Profi« abgelegt und ist mit dem Stigma des Anfängers versehen. Den ganzen Eimer zu tragen, spart einen Weg. Dabei spüren die Auszubildenden durchaus, dass sie sich zuviel zumuten: *»Na, die Arme sind dann Affenarme (...) Also man fühlt sich so, als ob man sich ohne zu bücken unter der Fußsohle kratzen kann (...) Nachher habe ich die Hände ein bisschen massiert, weil ich das Gefühl hatte, dass die Gelenke dabei immer auseinander gezogen worden sind. Aber mit der Zeit hat man sich auch daran gewöhnt.«*

»Lehrjahre sind keine Herrenjahre«: Auszubildende wehren sich oft nicht gegen gesundheitliche Zumutungen, weil sie frühzeitig verinnerlicht haben, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind. Belastungen werden akzeptiert, weil *»der Azubi halt immer die Dreckarbeit machen muss.«* Einer sagt: *»Die Vorarbeiten, das ist zum Kotzen (...), das ist auch am meisten gesundheitsschädlich. (...) Mit den Lösungsmitteln, da muss man halt durch. Als Geselle kriegt man dann ja vernünftige Arbeiten. Aber als Lehrling, was soll man da machen? (...) Das Überstreichen machen dann die Gesellen.«* Als Lehrling muss man mehr aushalten als andere, und man muckt bei Zumutungen nicht einfach auf, selbst wenn man ahnt, dass es nicht gut geht: *»Das war wieder eine glorreiche Idee von meinem Chef (...). Da packt er mir auf die eine Schulter eine Filzpappe. Die wiegt vielleicht 15 Kilo, 20 Kilo. Auf die eine Schulter so ein Riesenteil (...) und dann packt er mir im selben Zug auf die andere Schulter zwei Eisenträger (...). Ich habe nicht damit gerechnet, dass*

er mir gleich beides auf die Schulter packt. Schönes Ding, dann durfte ich das halt hochtragen in den ersten Stock. Die erste Treppe habe ich ja gut geschafft und dann auf der zweiten Treppe habe ich das Gleichgewicht mit der Rolle verloren, wie ich mir schon beinahe gedacht hatte. Dann wollte ich die Rolle nicht runterfallen lassen (...) und dann habe ich das Gleichgewicht mit dem Eisenträger verloren und die sind mir so ein bisschen runtergerutscht am Arm. Und dann habe ich mich zuerst gewundert – Mensch, der Pullover ist kaputt (...), dann habe ich gesehen, der Arm war ein bisschen defekt. Ich habe mir die Haut aufgeschnitten und den Muskel habe ich mir aufgeschnitten und vor den Sehnen habe ich halt gemacht.« Auf die Frage, was er sich danach gedacht habe, sagt er: »Was soll ich da gedacht haben, typisch Chef, oder so etwas.« Solche Zumutungen gehören zur Ausbildung dazu: »(...) es ist klar, dass ich das machen muss, weil die anderen zu teuer sind für diese Arbeit. Und dann muss der Azubi halt herhalten. Das ist doch klar (...). Ich schätze aber, dass das fast in jeder Firma so ist. Es ist klar, kein Meister würde seinen Gesellen da hinstellen.« Diese Erfahrungen geben sie weiter, wenn sie selbst Gesellen geworden sind, so stellt sich langfristig aus ihrer Sicht Gerechtigkeit her: »Das ist der Lauf der Welt.«

Das Schwere als Preis für das Schöne: Oft taucht in den Interviews mit den Auszubildenden auch die Vorstellung auf, dass »alles seinen Preis hat«. Das Schwere in der Arbeit wird als notwendige Voraussetzung für das Schöne gesehen und damit akzeptabel. Mitunter gilt ein Arbeitsergebnis sogar dann besonders viel, wenn es nur mit Mühe und Anstrengung erreicht werden konnte, »einem nicht in den Schoß fiel«. Es heißt dann: »(...) das gehört halt zum Malerberuf dazu, Arbeit kann ja nicht nur schön sein.«

Der Körper als Maschine: Des Weiteren sei auf die verbreitete Vorstellung vom eigenen Körper als einer Maschine hingewiesen. Nicht wenige Auszubildende gehen davon aus, dass der eigene Körper durch die Arbeit genauso selbstverständlich verschleißt, wie es auch bei einer Maschine bei langjähriger Beanspruchung geschieht. Psychologisch gesehen, ermöglicht diese Sichtweise eine Distanzierung vom eigenen Körper. Die Belastungen gehen einem dann nicht so nahe.

Berufsbiografische Arrangements: Von den Auszubildenden wird vieles hingenommen – weil Lehrjahre keine Herrenjahre sind, weil man sich auf dem Bau nicht zimperlich anstellen kann, weil es ohne Anstrengung keinen Erfolg gibt – aber auch, weil der Malerberuf ihrer Meinung nach einfach so ist: »(...) *da muss man eben durch. Man kennt die Risiken, man weiß, was passiert, man ist Maler, das gehört eben dazu.*« Viele leiden unter dem geringen Ansehen ihres Berufes, dabei bietet der Beruf durchaus Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Facharbeiteridentität: »*Auf meinen Beruf bin ich stolz, man kann als Maler viel verändern und vor allem verschönern. Viele Leute aus meinem Bekanntenkreis hatten Vorurteile gegen diesen Beruf. Dann kamen Argumente wie tapezieren kann doch jeder, dafür braucht man doch keine dreijährige Ausbildung. So etwas ist ziemlich herabsetzend. Dann erzähle ich, was der Beruf noch beinhaltet, wie z.B. Wickeltechnik, Fresken, Vergolden.*«

Ein anderer sagt: »*Gut ist alles, was mit Präzision zu tun hat, antiker Stuck oder spezielle Spachteltechnik oder so was. Das ist eine Spachteltechnik, das sieht aus wie Marmor am Schluss. Das wird dann poliert und dann ist das sehr schön. So was mache ich gerne.*« Oder: »*Bei größeren Sachen, da geht es um Raumverwirklichung insgesamt, das ist wichtig. Aber in der U-Bahn rücken die Leute von einem ab, wenn man die Malerhosen anhat.*« Nicht wenige schöpfen auch Kraft aus Ausstiegsplänen, manchmal weil sie ahnen, dass sie den Belastungen vielleicht nicht ein Leben lang standhalten: »*Ich will dann weitermachen und versuchen, das Fachabitur zu schaffen*«, und ein anderer: »*Ob ich den Beruf bis zur Rente machen will, dazu kann ich mich noch nicht äußern. Solange es geht, geht es. Wenn ich den Techniker nicht schaffe, muss ich wohl weiter Pinsel schwingen*«.

Die Gesundheit spielt in der Arbeitskultur in Bauberufen also zunächst einmal eine nachrangige Rolle. Motive, wie z.B. ein guter Kollege zu sein, die eigene Männlichkeit bewiesen zu haben oder nicht als zimperlich zu gelten, wenn es einmal anstrengend wird, sind aus der Sicht der Auszubildenden wichtiger für das Bewältigen des Arbeitsalltags auf dem Bau. Diese Arbeitskultur trägt den Anforderungen des Arbeitsalltags in vielfältiger Weise Rechnung und wird von den Beschäftigten nicht einfach für ein – von außen gesehen – »gesundheitsgerechtes« Verhalten aufgegeben. Im Gegenteil: die Zumutung, dies zu tun, kann Widerstand hervorrufen. Arbeitsfähigkeit ist aus der Sicht der Auszu-

bildenden nicht nur Gesundheit. Dennoch schließen diese arbeitskulturellen Momente die Auszubildenden nicht hermetisch gegen Gesundheitsargumente ab. In vielen Interviews zeigt sich ein widersprüchliches Bild zwischen einem Sicheinfügen und Wünschen nach besseren Arbeitsbedingungen und einer menschlicheren Behandlung durch die Gesellen und Meister.

Arbeitsfähigkeit ist daher nicht nur mit Blick auf die Gesundheit, losgelöst von den Sozialisationsbedingungen der Berufe, zu sehen. Gesundheitstrainings oder Unterweisungen müssten dadurch flankiert werden, dass man auch versucht, die Einbindung der genannten sinnstiftenden Aspekte in restriktive Formen der Arbeitskultur auszulösen. Dies wird in der Regel nicht im betrieblichen Kontext gelingen, besser geeignet scheinen Bildungsorte mit ausreichender Reflexions- und Diskussionszeit, damit ein Überdenken der eigenen Arbeitserfahrungen möglich wird. Das kann z.B. in einem Lernortverbund zwischen den Berufsschulen und externen Bildungsträgern geschehen. Darüber hinaus ist perspektivisch die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Qualifizierung der formalen Berufsbilder notwendig. Wer seinen Arbeitsstolz primär daraus beziehen muss, dass er körperlichen Belastungen standhält, wird für Gesundheitsargumente stets schwerer zu erreichen sein als jemand, der auf das Produkt seiner Arbeitsleistung und auf seinen Beruf stolz sein kann.

Literatur

- Czock, H./E. Göbel/B. Guthke/J. Kuhn/J. Wehling (Hrsg.) (1997): Betriebliche Gesundheitsförderung und Bildungsarbeit im gesellschaftlichen Umbruch. Berlin.
- Jah, A. (2010): Männlichkeitsbilder im Wandel. In: M. Panke/K. Sötje/A. Steil (Hrsg.) (2010): Biografisches Lernen in der beruflichen Sozialisation. Konzepte politischer Bildung für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Münster: 96-108.
- Panke, M. (2005): Arbeiten lernen. Erfahrungen junger Arbeiter im Prozess der Qualifizierung. Wiesbaden.
- Göbel, E./B. Guthke (1995): Leben in der Arbeitskultur. In: H. Czock/E. Göbel, E./B. Guthke (Hrsg.): Arbeit ist das halbe Leben. Lesebuch zur Arbeitskultur. Berlin: 139-171.
- Panke, M. (2005): Lebensphase Ausbildung: Ansatzpunkte für die Gesundheitsförderung. In: J. Kuhn/E. Göbel/R. Busch (Hrsg.): Leben, um zu arbeiten? Betriebliche Gesundheitsförderung unter biografischem Blickwin-

- kel. Frankfurt a.M.: 131-136.
- Panke, M./K. Sötje/A. Steil (Hrsg.) (2010): Biografisches Lernen in der beruflichen Sozialisation. Konzepte politischer Bildung für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Münster.
- Sötje, K. (1997): Gesundheit in Gesundheitsberufen. In: Landesarbeitskreis Arbeit und Gesundheit des Landes Brandenburg (Hrsg.): Gesundheit und Ausbildung im Land Brandenburg. Potsdam: 97-112.