

# Gefährdungen geschlechtergerecht beurteilen

*Den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken, die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern gezielt gestalten: Dafür muss eine umfassende Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Fakten und Daten liefern. Das kann sie aber nur, wenn vorab Klarheit über die richtigen Fragen, Prüfkriterien und die zu untersuchenden Arbeitsbereiche herrscht. Manchmal müssen traditionelle Orientierungen und Normvorstellungen im Arbeitsschutz hinterfragt – und auch mal über Bord geworfen werden. Daraus können auch neue Perspektiven und Handlungsfelder entstehen.*

Die Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage für Entscheidungen, die den Betrieb etwas kosten, aber auch Kosten infolge von Gesundheitsverschleiß, Fehlzeiten, Fluktuation und anderen betrieblichen Reibungsverlusten vermeiden helfen. Damit Prioritäten richtig gesetzt, die Mittel effektiv verwendet und wirksame Maßnahmen ergriffen werden können, müssen vorhandene Gefährdungen tatsächlich identifiziert werden. Durch eine geschlechtersensible Herangehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung kann die Qualität des Arbeitsschutzes im Betrieb für Frauen und für Männer gleichermaßen verbessert werden.

## **Gender: Querschnitt, aber keine Nebensache**

Der Begriff „Gender“ meint das soziale Geschlecht: Beim Gender Mainstreaming geht es darum, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen, um geschlechterbezogene Ungleichheiten und ihre Folgen erkennen und bearbeiten zu können. Ziel ist es, Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herzustellen. Nicht biologische, sondern strukturelle und aufgrund von Rollenzuschreibungen bedingte Faktoren spielen beim Gender Mainstreaming eine Rolle.

Diesen Auftrag umzusetzen, meint in Bezug auf den Arbeitsschutz nicht, die eine „richtige“ Checkliste zu verwenden. Es ist auch nicht damit getan, die üblicherweise im Betrieb verwendete Checkliste bei der Gefährdungsbeurteilung mit je einer Spalte für Männer und für Frauen zu versehen – obwohl das ein wichtiger erster Schritt ist. Es kommt nicht alleine auf das „richtige“ Instrument an, sondern auf eine differenzierende Perspektive und Herangehensweise. Die Planung und Durchführung der Gefährdungsermittlung, also Vorgehensweise, Auswahl der Instrumente, Kriterien für die Beurteilung und Auswertung der Ergebnisse sowie die Festlegung der Maßnahmen müssen überprüft und angepasst werden. Aus verschiedenen Bereichen, die auch im Handlungs- und Gestaltungsfeld von Arbeit und Gesundheit eine Rolle spielen, können geschlechterbezogene Ungleichheiten entstehen:

1. das Berufs- und Tätigkeitsfeld, in dem jemand arbeitet

2. das Beschäftigungsverhältnis

3. die Entlohnung

4. die Bedingungen und Belastungen am Arbeitsplatz

5. die betriebliche Hierarchie

6. die betriebliche Kultur, das Betriebsklima

7. gesundheitsbezogene Handlungs- und Verhaltensweisen

8. die individuelle Konstitution

9. und die Vereinbarkeit mit privaten Belangen/ Familie

## **Gar nicht so klein, die Unterschiede**

Beschäftigte werden im Arbeitsschutz bisher meist nicht als Frauen oder als Männer wahrgenommen. Die „Entscheider“ und „Macher“ im Arbeitsschutz sind meist Männer, an männlichen Rollen- und Normvorstellungen orientiert und eher technikorientiert. Möglicherweise erscheinen deshalb die Belange erwerbstätiger Frauen geringer und eher als Ausnahme oder Sonderfall gegenüber dem „Normalmodell“ erwerbstätiger Mann.

Wer seltener oder zu atypischen Zeiten am Arbeitsplatz oder in einem prekären Beschäftigungsverhältnis tätig ist, gerät bei der Gefährdungsbeurteilung schnell aus dem Blick. Die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden seltener über ihre Arbeit oder über betriebliche Entscheidungen informiert, ihre Handlungsspielräume sind gegenüber den „normal“ Arbeitenden eingeschränkt. Dies gilt auch für Männer in Schicht- und Nachtarbeit und für die in der Mehrzahl männlichen in Leiharbeit oder mit Werkverträgen Beschäftigten! Die (mehrheitlich weiblichen) Beschäftigten in niedrigeren Hierarchiestufen tragen hohe Belastungen, verfügen aber über geringere Handlungsspielräume und damit über weniger Ressourcen zu deren Bewältigung. Auch die wechselseitig wirkenden Belastungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Arbeitsschutz kaum ein Thema.

Wenn unterschiedliche Betroffenheiten nicht wahrgenommen werden, führt das möglicherweise dazu, dass Belastungen in typischen Frauenberufen unterschätzt werden, oder dass Präventionsmaßnahmen an den Erfahrungen und Motivationen

von männlichen Beschäftigten vorbeigehen. Damit geeignete, wirksame Schutzmaßnahmen ermittelt werden, muss die Gefährdungsbeurteilung auch für geschlechterbezogene Unterschiede sensibel sein.

**Die Gefährdungen von Männern und von Frauen beurteilen**

Einer der wesentlichen Grundsätze des europäischen Arbeitsschutzrechts ist das Prinzip, dass Arbeit, Arbeitsorganisation und -ausrüstung auf den Menschen abgestimmt sein sollten und nicht umgekehrt. Das soziale Geschlecht ist als untrennbar mit dem Individuum verbundener Bestandteil der Identität dabei zu berücksichtigen. Wenn bei der Gefährdungsbeurteilung möglicherweise vorhandene geschlechtsspezifische Muster wahrgenommen – ohne sie überschätzen oder gar zu betonen – und strukturelle, für weibliche und für männliche Beschäftigte gesundheitlich relevante Faktoren erkannt werden, entsteht ein umfassenderes Bild der Gefährdungen und Ressourcen. Arbeitsschutzmaßnahmen können besser begründet und damit mit höherer „Trefferwahrscheinlichkeit“ geplant und ausgewählt werden. Die Rangfolge nach dem Prinzip Technik – Organisation – personenbezogene Maßnahmen gilt selbstverständlich auch hierbei.

**„Merkposten“ für die Gefährdungsbeurteilung sowie für Unterweisung und Dokumentation**

*Erstens:* Alle Beschäftigten und Arbeitsplätze werden berücksichtigt, also auch Teilzeit-, prekär Beschäftigte, externe (Leih-)Arbeitskräfte, auch das Reinigungspersonal, Empfang, Sicherheit etc.

*Zweitens:* Arbeitsbereiche und Tätigkeiten von Frauen und von Männern einbeziehen und auf die Geschlechteranteile in den untersuchten Bereichen achten: Sind nur oder mehrheitlich Männer/Frauen betroffen, gibt es „Exot/inn/en“, wie den einzigen Erzieher oder die einzige Technikerin?

*Drittens:* In allen Phasen sollten Frauen und Männer beteiligt, eine geschlechtersensible Sprache sollte immer verwendet werden. Denn mit der Bemerkung, dass mit der männlichen

Form auch die Frauen gemeint seien, ist es nicht getan – wer genannt wird, wird auch wahrgenommen (vgl. Literaturtipps Seite 30, IG Metall-Leitfaden Gender-Sprache).

*Viertens:* Ausreichende (Grund-)Kenntnisse der im Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz tätigen Akteurinnen und Akteure zu den Geschlechteraspekten in Arbeit und Gesundheit sowie der Methode des Gender Mainstreaming sind nötig.

*Fünftens:* Gegebenfalls kann das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ Hinweise auf externe Fachleute geben, die für Schulungen/Unterrichtungen zur Verfügung stehen oder Arbeitshilfen empfehlen (siehe unter „Weitere Informationen“).

*Sechstens:* In den für die GFB zuständigen Teams, in den Arbeitsschutzausschüssen und anderen betrieblichen Gremien und Einrichtungen sollten möglichst immer weibliche und männliche Expert/inn/en vertreten sein.

*Siebtens:* Die betrieblichen Interessenvertretungen sollten immer mitwirken.

**Einen geschlechtergerechten Ansatz akzeptieren**

Wie Tätigkeiten, betriebliche Funktionen, Belastungen und Gefährdungen nach Geschlecht verteilt sind, wird deutlicher, wenn nach dem Schema „wie viele Frauen, wie viele Männer, gesamt“ die Geschlechterverteilung erhoben, dargestellt und ausgewertet wird. Eine Darstellung wie „x Beschäftigte, davon y Frauen“ lässt Frauen eher als abweichend von der „Norm“ (Männer) erscheinen. Auch die Männer „verschwinden“ überrigens bei dieser Aufbereitung.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sollte auch berücksichtigt werden, ob weibliche Beschäftigte in typischen Männerberufen und umgekehrt männliche Beschäftigte in typischen Frauenberufen arbeiten, beispielsweise eine Handwerkerin am Bau oder ein Erzieher in der Kita. Stereotype Rollenzuweisungen sind zu vermeiden, damit nicht neue oder zusätzliche

**DIE AUTORIN**

Barbara Reuhl



ist Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Mitglied im bundesweiten Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit. Kontakt: reuhl@arbeitnehmerkammer.de.

**Handlungshilfe: Geschlechtersensible Arbeitsplatzbegehungen**

Wer Arbeitsplätze begeht, sollte sich darüber im Klaren sein, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen/Verhaltensweisen bei den Beschäftigten und/oder den Beurteilenden ein objektives Bild von der Arbeitsplatzsituation der Betroffenen beeinflussen. Das betrifft:

1. Antwortverhalten: Frauen und Männer können unterschiedlich auf Fragen reagieren, besonders wenn es um Belastungen und Stress geht. Aufgrund des gesellschaftlich gängigen Bildes von Männlichkeit sprechen Männer oft weniger offen über körperliche und psychische Belastungen, weil sie nicht als „schwach“ gelten wollen.
2. Selbstwahrnehmung: Auch die Wahrnehmung über das eigene

Wohlergehen spielt eine wichtige Rolle. Selbst wenn Personen offen mit vermeintlichen Schwächen umgehen, kann es sein, dass aufgrund von geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen eine unterschiedliche Körper- bzw. Selbstwahrnehmung bei Männern und Frauen besteht. Tendenziell nehmen Männer Beschwerden später wahr und halten ihren Körper für weniger anfällig.

3. Gesundheitsverhalten: Die sozialwissenschaftliche Forschung hat gezeigt, dass Körperumgang und Gesundheitsverhalten geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen. So nehmen Frauen häufiger als Männer Gesundheitsangebote wahr (z.B. Informationen, Entspannungskurse). Das heißt: Männer müssen unter

Umständen deutlicher auf Schutzmaßnahmen, Hilfen und Angebote hingewiesen und motiviert werden sie anzunehmen.

4. Befragungsteam: Die Zusammensetzung des Teams bei der Gefährdungsbeurteilung/Arbeitsplatzbegehung kann sich auf das Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Befragten und auf das Gesprächsklima auswirken. Auch Zugehörigkeiten zu Hierarchien, der fachliche Hintergrund sowie Persönlichkeit und Bekanntheitsgrad der Befragenden beeinflussen den Gesprächsverlauf.

**Quelle**  
Merkblatt Arbeitnehmerkammer Bremen, entwickelt in einem internen Gender-Training

Gefährdungen für „rollen-untypische“ Männer und Frauen entstehen. Auch andere Gründe für „Verschiedenheit“ können gesundheitlich relevante Faktoren sein, wie beispielsweise Alter oder Migrationshintergrund. Statistisch wird ein niedrig qualifizierter türkischer Arbeiter mit geringen Deutschkenntnissen wahrscheinlich höhere Belastungen haben als eine Abteilungsleiterin in einer Krankenkasse.

Gefahren sind nach § 4 ArbSchG an der Quelle zu bekämpfen: Mit den Maßnahmen sollen nicht neue Ungleichbehandlung und Diskriminierung erzeugt, sondern der Gesundheitsschutz von Frauen und Männern gleichermaßen verbessert werden. Voraussetzung ist, einen geschlechtergerechten Ansatz als notwendig und erstrebenswert zu akzeptieren und vorgefasste Annahmen über das Vorkommen und die Relevanz von Gefährdungen männlicher und weiblicher Beschäftigter bei der Arbeit zu vermeiden.

#### Weitere Informationen

Kontakt zum Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ unter [michael.guembel@sujet.org](mailto:michael.guembel@sujet.org) und im Internet: [www.gender-arbeit-gesundheit.de](http://www.gender-arbeit-gesundheit.de). Die Arbeitnehmerkammer Bremen informiert zum Thema Gender im Arbeitsschutz unter [www.arbeitnehmerkammer.de/politik/gleichberechtigung/gender-in-arbeit-gesundheit/](http://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/gleichberechtigung/gender-in-arbeit-gesundheit/). Informationen zu Gendertrainings bietet eine ver.di-Broschüre, Download unter [http://gender.verdi.de/publikationen/eigene\\_broschueren/fit4gendermainsteaming](http://gender.verdi.de/publikationen/eigene_broschueren/fit4gendermainsteaming).

#### Muskel-Skelett-Erkrankungen: Belastungen und Wirkungen

In allen Branchen kommen Muskel-Skelett-Belastungen vor, aber teilweise unterschiedlich auf die Geschlechter verteilt. In typischen Frauenarbeitsbereichen wie der Nahrungsmittelerzeugung, an Kassenarbeitsplätzen, im Büro, in der Verpackungsindustrie oder bei der Montage am Fließband sind repetitive Arm- und Handbewegungen sowie langes Sitzen und Stehen verbreitet. Im Gesundheitswesen kommen das Heben und Tragen hinzu. Viele männertypische Arbeitsbereiche weisen körperliche Belastungen auf durch Zwangshaltungen, die manuelle Lastenhandhabung und Ganzkörpervibrationen etwa bei Berufskraftfahrern. Wichtig ist, bei der Gefährdungsbeurteilung alle Belastungsarten zu berücksichtigen:

- An welchen Arbeitsplätzen treten welche Belastungsarten auf, die Muskeln und/oder Skelett schädigen können.
- Wie wirkt sich eine „leichte“ Tätigkeit aus?
- Wie viel statische Muskelkraft ist erforderlich?
- Wird die Tätigkeit (ganz oder teilweise) im Stehen ausgeführt?
- Welche Lasten werden wie oft gehoben/transportiert?
- Unter welchen räumlichen und Umgebungsbedingungen wird gearbeitet?

Kleiner Check für die betriebliche Praxis: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung – geschlechtersensibel?	Ja	Nein
In meinem Betrieb (z. B. Beschäftigte gesamt / in Abteilungen / in der betrieblichen Hierarchie, Gesundheitsbericht, Unfallstatistik, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Teilnahme an Präventionsmaßnahmen etc.) werden Daten differenziert nach Geschlecht erfasst und ausgewertet.		
Bei der Gefährdungsbeurteilung wird erfasst, ob und wie viele Frauen und Männer jeweils betroffen sind.		
Bei der Auswertung der Gefährdungsbeurteilung wird die Geschlechterverteilung berücksichtigt?		
Dafür liegen Kriterien vor. Wenn ja, welche?		
Bei den Arbeitsschutzmaßnahmen werden spezifische Gefährdungen von Frauen und von Männern bei der Arbeit einbezogen.		
Informations- und Unterweisungsmaterialien, Anschreiben usw. sind so gestaltet, dass sich sowohl Frauen als auch Männer jeweils gleichermaßen angesprochen fühlen (z. B. Bilder, Anrede).		
Die Maßnahmen und Angebote des Arbeitsschutzes/ der BGF sind leicht zugänglich für Frauen bzw. für Männer.		
Es werden auch die Teilzeitbeschäftigten und Minijobber/innen (mit Rücksicht auf ihre unterschiedlich liegenden Arbeitszeiten) erreicht.		
Diejenigen, die für den Arbeitsschutz/ die Gesundheitsförderung im Betrieb zuständig/ tätig sind, wurden für eine geschlechtersensible Herangehensweise qualifiziert.		
Bei betrieblichen Funktionen (Führungskräfte, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheits- und andere Beauftragte, Betriebsärztliche Betreuung) wird die Geschlechterverteilung berücksichtigt.		
In betrieblichen Gremien wird die Geschlechterverteilung berücksichtigt (z. B. Arbeitsschutzausschuss, Steuerungsgremien, Betriebs/Personalrat).		
Für eine geschlechtersensible Arbeitsweise in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung müssten Hindernisse, Blockaden oder Sachzwänge überwunden werden: Wenn ja, welche?		
Der Arbeitsschutz in unserem Betrieb bewirkt für Frauen und Männer in gleichem Maß Verbesserungen der Gesundheit.		