

Grußwort

**anlässlich der Fachveranstaltung
„Gesundes Arbeiten von Mann und Frau“**

zum Thema

**„Gesundes Arbeiten von Mann und Frau – eine Herausforderung für
Betriebe, Gesellschaft und Politik“**

am 28. Juni 2005 , 10.00 Uhr

in der Fachhochschule Frankfurt am Main

Sehr geehrte Frau Freigang-Bauer

Sehr geehrte Frau Dr. Mezger

Sehr geehrte Frau Professorin Ulmer

Sehr geehrte Frau Weg, sehr geehrte Frau Splittgerber

Meine sehr geehrten Damen und Herrn!

Im Namen von Frau Ministerin Lautenschläger begrüße ich Sie zur heutigen Fachtagung mit dem Thema „Gesundes Arbeiten von Mann und Frau“ und heiße Sie hier in der Fachhochschule Frankfurt am Main herzlich willkommen!

Das Thema, über das Sie heute diskutieren wollen, hat einen „alten“, traditionellen Kern, der aus einem neuen, weitestgehend ungewohnten Blickwinkel betrachtet werden soll. Konzepte zum Bereich „Gesundes Arbeiten“ zu entwickeln ist nicht neu, die Unternehmen und Betriebe wissen, was Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz ist - wenn sie beides auch nicht immer zufrieden stellend umsetzen - physikalische, chemische, mechanische und ergonomisch wirksame Einflüsse auf „den Menschen“ sind gut erforscht und im Berufsalltag meistens umgesetzt und „man“ orientiert sich an Kriterien und Werten, die unter anderem von der Weltgesundheitsorganisation oder arbeitsschutzrechtlichen Normen vorgegeben werden. Diese Tradition hat nur eines nicht gesehen – nämlich, dass Erwerbstätige und Arbeitende aus zwei Geschlechtern bestehen. Die Konzepte und das, was aus ihnen für die Anwendung in den Betrieben folgt, sind geschlechtsneutral gedacht und verfasst worden und dieses wirkt bis heute fort. Dabei ist „Geschlechtsneutralität“ natürlich eine irritierende Bezeichnung. Sie unterstellt Objektivität und steht damit in großer Distanz zu den persönlichen und sachlichen Bedingungen gesunden Arbeitens. Eine Neutralität dieser Art gibt es nicht und hat es nie gegeben. Vielmehr hat sich die Gesundheitsförderung und der Arbeitsschutz unausgesprochen bis heute am „männlichen „Normalarbeitnehmer“ orientiert – hat also seine biologische Konstitution, sein männliches Rollenverständnis, seine Zeitwahrnehmung und Zeitnutzung, seine Wertüberzeugungen von dem, was „richtig“ und „gut“ ist und daher auch seine persönlichen, beruflichen und sozialen Bedürfnisse zum Maßstab von Entscheidungen gemacht. Dieser Maßstab fällt

besonders dort ins Gewicht, wo es um Schutzbedürfnisse am Arbeitsplatz einschließlich seiner Umgebungsbedingungen geht. Schutzbedürfnisse, die aus männlicher Sicht definiert und daher auch dimensioniert werden, liegen aber oft fernab von weiblichen Maßstäben und sind damit auch nicht gerecht im Sinne der Gesetzgebung, die wir im Europarecht sowie im Bundes- und Landesrecht haben.

Das Thema, das Sie für die heutige Fachtagung gewählt haben, startet deshalb mit einer neuen Balance. Sie nimmt die biologische Konstitution von Frauen, ihr weibliches Rollenverständnis, ihre Zeitwahrnehmung und Zeitnutzung, ihre Wertüberzeugungen von dem was „richtig“ und „gut“ ist und daher auch ihre persönlichen, beruflichen und sozialen Bedürfnisse ernst und stellt sie gleichberechtigt neben die der männlichen Tradition. Was ist „gesundes Arbeiten“, wenn männliche und weibliche Maßstäbe unter inhaltlichen und konzeptuellen Gesichtspunkten benannt, miteinander verglichen und auf die heutigen Herausforderungen hin neu bewertet werden? Was ist „gesundes Arbeiten“, wenn diese Maßstäbe hin zu Instrumenten entwickelt werden, die die Gesundheitsförderung und den Arbeitsschutz auch strukturell in den Unternehmen und Betrieben verankern? Was wird an objektiven, was an subjektiven Daten benötigt, um diese Fragen beantworten zu können? Mit welchen Verfahren und mit welchen Partnern und Partnerinnen kommen wir dabei am besten zum Ziel?

Alle diese Fragen wirft die heutige Fachtagung auf. Das muss sie auch, denn jede Innovation benötigt ein breites Herangehen, um auszusortieren und spätere Schwerpunkte setzen zu können. Dieses trifft ganz besonders dann zu, wenn es gilt, Traditionen und damit gewachsene Überzeugungen und betriebliche Kulturen zu verändern. Das Thema, um das es heute geht, legt daher den Grundstein für einen Reformaufbruch beträchtlichen Ausmaßes – die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in das, was gesundes Arbeiten ausmacht.

Die Veranstaltung steht damit fest auf dem Boden des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union von 1997, der die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 2 rechtsverbindlich festgeschrieben hat. Inhaltlich hat er mit diesen Regelungen Normen gesetzt, die die Chancengleichheit von

Männern und Frauen in allen politischen Bereichen und bei allen Tätigkeiten, die dazu gehören, durchsetzen sollen. Der Amsterdamer Vertrag nennt insgesamt 21 Bereiche und Tätigkeiten – darunter die Förderung und Koordinierung der Beschäftigungspolitik, die Sozialpolitik und – heute besonders hervorzuheben – die Erreichung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus.

Nun ist die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zunächst „nur“ ein Ziel. Über die Einbeziehung der Geschlechterperspektive sagt der Amsterdamer Vertrag selbst nichts aus. Der Europäischen Union war aber bewusst, dass sie die Methode, mit der das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern verwirklicht werden soll, definieren sollte. Das hat sie erstmals klar in ihren beschäftigungspolitischen Leitlinien aus dem Jahr 2000 formuliert, indem sie Gender-Mainstreaming als methodisches Leitprinzip vorgab.

Was ist die Philosophie dieses Leitprinzips? Es sagt, dass wir alle Tradition – was wir beruflich bearbeiten und wie wir arbeiten, welche Normen wir dafür vorfinden und beachten müssen, welche Konzepte wir entwickeln, welche Rollenverständnisse wir als Frauen und Männer haben und wie wir uns sprachlich ausdrücken – aus der Geschlechterperspektive – Gender – heraus neu definieren, dimensionieren und zukunftsfähig machen. Die Tradition ist demnach nichts anderes als der „Mainstream“, der Hauptstrom, den es neu zu gestalten gilt. Gender Mainstreaming ist daher auch nichts, was „zusätzlich“ zum ohnehin Gegebenen hinzukommen müsste. Im Gegenteil: Das Gegebene ist gerade das Kernelement, das sich - nun allerdings durch den zweifachen Gender-Blick - neu bewähren muss. Gender Mainstreaming sagt uns also, dass wir die Bedingungen, unter denen wir leben, arbeiten und beruflich tätig sind, nicht länger durch einen Monokel, sondern durch die „Gender-Brille“ sehen sollen.

Worauf es ankommt ist die Effizienz und Effektivität der Brille. Gender-Mainstreaming kann ja nur so gut sein kann wie die Instrumente und Verfahren, die für die Umsetzung zu entwickeln sind. Die Instrumente sollten erstens der gesetzlichen Aufgabenerfüllung und dem damit verbundenen ethischen Anspruch genügen, also zur tatsächlichen Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen; zweitens

sollten sie aber aus Gründen der Akzeptanz auch zu Ergebnissen führen, die sowohl persönlich wie betrieblich nützlich sind. Beides können sie aber nur bewirken, wenn die Einbeziehung der Geschlechterperspektive zu empirisch nachprüfbar Ergebnissen führt, mithin rein subjektiven Theorien und Zuschreibungen entzogen ist.

Bei diesem Nutzen geht es um weit mehr als um einseitige ökonomische Belange. Es geht um eine ganzheitliche, körperlich-seelische Orientierung, die für Frauen und Männer gleichermaßen gilt.

Eine Orientierung an der Ressource „Geschlechterperspektive“ setzt nicht nur Motivationen sowie Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit frei; sie eröffnet auch neue Herangehensweisen, was die Genauigkeit der Bestimmung der Gesundheits- und Arbeitsschutzziele und ihrer Umsetzungsmethoden anbelangt. In diesen und weiteren Faktoren liegen Potenziale, deren Nutzen die Betriebe heute erst ansatzweise sehen, die aber zukünftig eine immer größere Rolle insbesondere für die Sicherung der Standortvorteile spielen werden.

Die Ressource „Geschlechterperspektive“ ist daher zu Recht als Schlüsselkonzept zu bezeichnen, das einen wesentlichen, wenn nicht den wichtigsten Beitrag für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und Betriebe leistet.

Wie groß der Handlungsbedarf gerade in dieser Hinsicht ist, signalisieren insbesondere die gestiegene Teilnahme von Frauen an der Beschäftigung - im Dienstleistungssektor sind sie zu rund 80 % im europäischen Durchschnitt vertreten - die ungleichen Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer, sowie die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse um nur die wichtigsten zu nennen.

Wenn wir uns die Arbeitsbedingungen ansehen, so sind in manchen Branchen Frauen überproportional vertreten, in manchen Männer mit entsprechenden branchentypischen Arbeitsbelastungen. Des Weiteren sind Frauen häufiger in den unteren beruflichen Statusgruppen vertreten. Das bedeutet unter anderem, dass die soziale Anerkennung für ihre Tätigkeit oft geringer ist, dass sie nur über eingeschränkte

Handlungsspielräume verfügen und dass sie auch insgesamt weniger Chancen zur persönlichen Entfaltung vorfinden.

Solche Unterschiede zwischen den Geschlechtern kommen aus der Struktur der Erwerbstätigkeit und müssten sich auch in Belastungsanalysen widerspiegeln. Ich sage „müssten“, weil es eine bevölkerungsrepräsentative, objektive Erfassung von Arbeitsbedingungen (z.B. technische Messung von Lärmpegeln) nach dem Geschlecht der Betroffenen - noch - nicht gibt. Es stehen aber Befragungsdaten, also subjektive Einschätzungen der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten selbst zur Verfügung. Eine solche Befragung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Ende der 90er Jahre durchgeführt. Die Ergebnisse rücken die deutliche Zunahme der psychischen Belastungen in den Mittelpunkt.

Insgesamt haben 40 % der Frauen und Männer angegeben, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben. Das Spektrum der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz reicht von umgebungsbezogenen Belastungen (z.B. Lärm als Stressor) über aufgabenbezogene Faktoren wie Zeit- und Termindruck, Störungen und Monotonie bis hin zu sozialen Faktoren wie Führungsstil, Mobbing und sexuelle Belästigung. Was die Ergebnisse des Landes Brandenburg als Beispiel anbelangt, so treten bei Männern etwas häufiger Belastungen im Zusammenhang mit einer hohen Verantwortung für das Arbeitsergebnis auf, bei Frauen etwas häufiger Monotoniebelastungen - beides kann als Ausdruck unterschiedlicher Beschäftigungsstrukturen von Frauen und Männern gewertet werden.

Ein weiterer Belastungsfaktor im Zusammenhang mit sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz resultiert aus dem Zwang, bei manchen Tätigkeiten die eigene Emotionalität zu instrumentalisieren, sich also zum Beispiel stets freundlich, einfühlend oder gesprächsbereit zu geben, unabhängig davon, wie sich die Person wirklich fühlt. Es liegt auf der Hand, dass Belastungssituationen wie diese mehrheitlich Frauenarbeitsplätze betreffen, denn sie sind typisch für den Dienstleistungssektor, in dem Frauen weit überproportional vertreten sind.

Darüber hinaus ergeben sich psychische Belastungen aus den Anforderungen, die an die zeitliche und räumliche Flexibilität der Beschäftigten gestellt werden. Diese Anforderungen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dahinter steht ein Bündel von Faktoren, angefangen von veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Unternehmen (kürzere Lieferfristen, zeitliche Auslastung teurer Anlagen, Ausweitung von Laden- und Öffnungszeiten) bis hin zu den Folgen der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit und den daraus resultierenden Zwängen für die Beschäftigten, auch weiter entfernte Arbeitsmöglichkeiten anzunehmen.

Die zeitliche und räumliche Flexibilisierung hat vor allem auch Auswirkungen auf die Möglichkeit oder Unmöglichkeit, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Aufgrund der Tatsache, dass immer noch Frauen mehrheitlich die Verantwortung für die Lösung der Vereinbarkeit tragen, müssen hier unter anderem neue Arbeitszeitmodelle, neue Formen der Arbeitsorganisation und Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Wenn wir einen Blick auf das Ende des Erwerbslebens werfen, so machen psychische Erkrankungen ein Drittel aller Diagnosen bei den krankheitsbedingten Frühverrentungen bei den Frauen aus, bei den Männern mehr als ein Fünftel. Der Anteil der psychischen Erkrankungen an den Frühverrentungen ist bei beiden Geschlechtern in den letzten Jahren gestiegen. Auffällig ist des Weiteren, dass weitaus mehr Männer als Frauen infolge Herz-Kreislauferkrankungen frühverrentet werden. Hauptursache sind hier ischämische Herzkrankheiten (z.B. Herzinfarkte) und Erkrankungen der Hirngefäße (z.B. Schlaganfälle).

Den psychischen Belastungen in der Arbeit mehr Aufmerksamkeit zu widmen, ist überfällig und der Handlungsbedarf auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene unabweisbar. Auf der anderen Seite dürfen wir aber nicht übersehen, dass die „alten“ körperlichen Belastungen - Lärm, Hitze, Kälte, Gefahrstoffe, schweres Heben und Tragen - nach wie vor da sind und auch hier nicht alle Gesundheits- und Arbeitsschutzfragen befriedigend gelöst sind. Zudem fehlen auch hier fundierte Daten zur objektiven Belastungssituation von Männern und Frauen.

Wir müssen diese Mängel daher entschlossen beseitigen. Das gilt für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive sowohl in die psychischen wie in die körperlichen Belastungssituationen. Mit subjektiven Befragungsdaten sind erste Ansätze in diese Richtung gemacht. Ihnen müssen aber Instrumente folgen, die diese Daten um verallgemeinerungsfähige und nachprüfbar Grundlagen ergänzen. Denn nur so ist es möglich, dass die Genderperspektive nicht im Individuellen verhaftet bleibt, sondern ein Systemfaktor der Strukturen wird, die sie zugunsten einer chancengleichen Teilhabe von Frauen und Männern aufbrechen und verändern will.

Um diesem Ziel näher zu kommen, haben Sie die heutige Fachtagung ins Leben gerufen. Dazu beglückwünsche ich Sie ausdrücklich und wünsche allen, die hier zusammen gekommen sind und daran mitwirken ein gutes Gelingen und viel Erfolg!

Ich danke Ihnen.