

Mit der Geschlechterbrille die Gesundheit in der Arbeitswelt verbessern!

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Pflichtaufgabe, nicht das Sahnehäubchen. Seit 1999 ist Gender Mainstreaming offizielle EU-Strategie, seit acht Jahren beschäftigt sich das bundesweite Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ systematisch mit dem Themenkomplex, es identifiziert Nachholbedarfe und konkretisiert Ansatzpunkte.

DER AUTOR

Michael
Gümbel,



Koordinator des Netzwerks „Gender in Arbeit und Gesundheit“, ist Berater bei Sujet GbR Organisationsberatung in Hamburg. Schwerpunkte: Beratung von Betrieben, Gewerkschaften und Interessenvertretungen in Veränderungsprozessen, in Gleichstellungsfragen und im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Kontakt: michael.guem-bel@sujet.org, Internet: www.sujet.org.

„Warum sollen wir uns nun mit Geschlechterfragen befassen? Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kompliziert genug!“ – So ähnlich geht es vielen betrieblichen Praktikerinnen und Praktikern, die sich mit der Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Dienststellen beschäftigen. Geschlechtergerechtigkeit, der Gender-Ansatz, ist eine noch ungewohnte Herausforderung. Doch Untersuchungen und die Erfahrung lehren: Von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes profitieren nicht beide Geschlechter automatisch gleich, deshalb besteht dringender Handlungsbedarf. Zum Beispiel trägt eine geschlechtersensible Haltung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (nach § 84.2 SGB IX) zu einem besseren Erfolg des Verfahrens bei (siehe Gute Arbeit. 3/2011, Seite 25-26).

Erstens: Gender Mainstreaming ist offizielle Strategie der Vereinten Nationen und der Europäischen Union. Gender Mainstreaming (GM) heißt, bei Maßnahmen und Aktivitäten ist zu prüfen, welche mittelbaren und unmittelbaren Konsequenzen sie für Frauen und Männer haben (können). GM verlangt, dass in allen Phasen der (betrieblichen) Prozesse – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird (vgl. Hinweis unter „Weitere Informationen“). Beide Geschlechter profitieren, die spezifischen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsrisiken von Frauen und Männern werden in den Fokus genommen.

Zweitens: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch im Gesundheits- und Arbeitsschutz nicht erreicht und sie geschieht nicht von selbst. Vielmehr können Ungleichbehandlungen teils unbeabsichtigt und unbewusst bei der Routine reproduziert werden. Ziel ist, bestehende Ungleichheiten oder Benachteiligungen im Geschlechterverhältnis aufzudecken

und ihnen entgegenzuwirken. Betriebliche Aktivitäten zielen auf die verbesserte Geschlechtergerechtigkeit und effektivere Gesundheitsförderung ab.

Drittens: Aus der Gesundheitsforschung ist bekannt, dass das Geschlecht eine entscheidende Größe ist – sowohl bei der Entstehung und Ausprägung von Krankheiten als auch hinsichtlich der Gesundheitsprävention. Es beginnt sich ein geschlechtersensibler Blick durchzusetzen, der für den betrieblichen Gesundheitsschutz ebenfalls wichtig ist. Denn es geht um den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit, die berufliche Teilhabe und den Erhalt der wirtschaftlichen und sozialen Existenz.

Bundesweites Gender-Netzwerk

Bereits vor acht Jahren haben sich aktive und gewerkschaftsnahe Expertinnen und Experten zum „Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit“ zusammengeschlossen. Inzwischen gehören ihm über 50 Fachleute aus Betrieben, Gewerkschaften, staatlichen Verwaltungen und Institutionen, Unfallversicherungsträgern, Kammern sowie wissenschaftlichen und beratenden Einrichtungen an. Bisherige Schwerpunktthemen waren z. B. Rückenerkrankungen, die Gefährdungsbeurteilung (vgl. den Beitrag von Barbara Reuhl in diesem Heft ab Seite 19) und Mutterschutz.

Jährlich finden mehrere Netzwerktreffen statt, es wurden Tagungen veranstaltet und das Thema „Gender im Arbeitsschutz“ fand Eingang auf Kongressen und Messen wie auf der A+A-Messe in 2009 und auf der kommenden A+A 2011 (18.-21. Oktober in Düsseldorf, vgl. „Weitere Informationen“). Im Umfeld des Netzwerks wurden Forschungs- und Beratungsprojekte realisiert. Einen Überblick über die

bisherigen Erfahrungen bietet das vom Netzwerk herausgegebene Buch: „Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?!“ (vgl. Hinweis S. 29-30).

Mittlerweile liegen gesicherte Erkenntnisse vor, dass positive Auswirkungen von der Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgehen und wie sie sich nutzen und umsetzen lassen. Ein „geschlechtsblinder Blick“ auf die betrieblichen Verhältnisse kann Frauen wie Männer benachteiligen:

Erstens: Frauenarbeit wird oft fälschlicherweise als „leichter“ angesehen und bewertet. Der Blick auf das Belastungsspektrum in typischen so genannten Frauenberufen zeigt das Gegenteil: Dauerndes Heben und Tragen von schweren Lasten im Handel oder in der Pflege, emotional fordernde mitmenschliche Arbeit, professionelle Freundlichkeit im Kundenservice, extremer Dauerlärm in Kindertagesstätten und ein Bombardement des Immunsystems mit Viren und Bakterien im Umgang mit vielen Menschen.

Zweitens: Aus den Augen, aus dem Sinn: Frauen arbeiten häufiger Teilzeit und sind prekär beschäftigt, werden in Betrieben und Dienststellen (möglicherweise auch deshalb) bei Arbeitsschutzmaßnahmen und der Gesundheitsförderung weniger berücksichtigt.

Drittens: Von Männern wird eher erwartet oder angenommen, dass sie „härter im Nehmen“ sind. Angeblich verkraften sie schwere körperliche Arbeit mühelos und werden mit seelischen Belastungen und Stressfaktoren besser fertig, weil das an ihnen „abperlt“. Solche Rollenerwartungen und Zuschreibungen führen dazu, dass Männer Belastungen hinnehmen (siehe auch den Beitrag von Wolfgang Hien ab Seite 20). Aber Verdrängung fordert einen hohen Tribut: etwa in Form weit verbreiteter Rückenprobleme und Muskel- und Skelett-Erkrankungen, die sowohl körperliche als auch psychische Ursachen haben können und bis heute höchste Anteile im Erkrankungsgeschehen erreichen (vgl. Abb.).

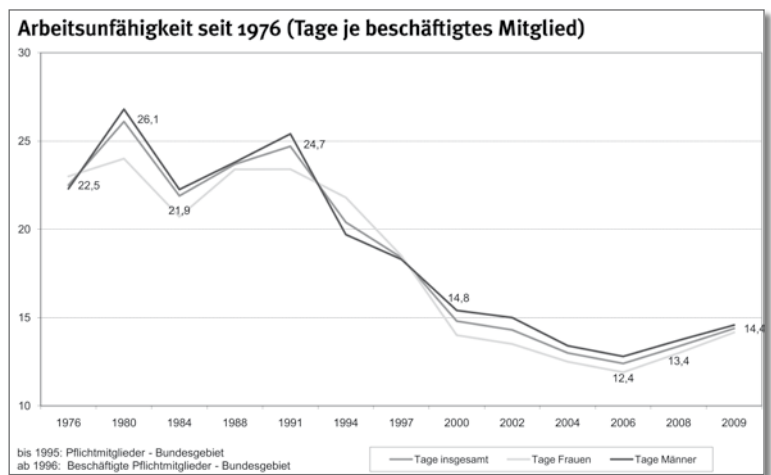
Viertens: Männer, die mit Gesundheitsproblemen und hohen Belastungen offensiv umgehen und ihre Gesundheit nicht einem überholten Männlichkeitsbild opfern wollen, werden bisweilen schräg angesehen oder gelten als „Weichei“.

Fünftens: In vielen der von Männern dominierten Branchen gilt: Schädigung der Gesundheit durch überhöhte Arbeitsbelastung wird mit einem höheren monatlichen Entgelt „abgegolten“. Auch das übermächtige (Vor-)Bild vom alleinigen Familienernährer steht dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oft im Weg.

Vier Handlungsfelder können benannt werden, an denen die Relevanz der Kategorie „Geschlecht“ deutlich wird und an denen zugleich in der betrieblichen Praxis angesetzt werden kann.

Arbeitswirklichkeiten

Männer und Frauen arbeiten sowohl in Bezug auf den gesamten Arbeitsmarkt als auch in den einzelnen Betrieben in teilweise sehr unterschiedlichen Berufen und Branchen mit jeweils unterschiedlichen Belastungen. In der Praxis ist zu



überprüfen: Wo setzen die Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz an (Handlungsfelder)? Wer wird von getroffenen Maßnahmen erreicht (Berufs- und Tätigkeitsgruppen sowie Anteile der Geschlechter ermitteln)? Entspricht das den Erfordernissen?

Lebenswirklichkeiten

Bis heute erledigen Frauen den Löwenanteil der Haus- und Familienarbeit (Hausarbeit, Sorge um pflegende Angehörige, Kindererziehung etc.). Auch bei Frauen in Vollzeit ist nach Dienstschluss noch lange nicht Feierabend. Sind die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten so gestaltet, dass Frauen und Männer neben dem Beruf Haus- und Sorgearbeit leisten können, Freizeitausgleich und Erholung nicht leiden? Oder stehen vollzeitige so genannte „Normalarbeitsverhältnisse“ nur jenen offen, denen zu Hause der Rücken freigehalten wird?

Rollenbilder und Bewertungen

Die oben beschriebenen Stereotype von „harter Männerarbeit“ und „leichterer Frauenarbeit“ bestimmen – oft unbewusst – die öffentliche Wahrnehmung und Bewertung von Arbeit. Erst wenn die Akteurinnen und Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sich mit dieser Fehleinschätzung auseinandersetzen, entsteht Spielraum für Veränderungen: Welche Vorstellungen herrschen im Betrieb vor – von „Männern“ und „Männerarbeit“ sowie „Frauen“ und „Frauenarbeit“? Welche Arbeitsanforderungen gelten als „normal“ für die Geschlechter?

Gesundheitsverhalten

Die meisten Frauen und Männer haben gelernt, auf bestimmte „weibliche“ oder „männliche“ Weise mit ihrer Gesundheit umzugehen, auf körperliche und seelische Warnsignale zu achten oder sie zu ignorieren: Berücksichtigen betriebliche Gesundheitsmaßnahmen diese Verhaltensmuster? Werden die Adressat/inn/en der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes ausreichend erreicht oder wenden sie sich vornehmlich nur an ein Geschlecht oder bestimmte Gruppen?

Mehr Gender in die Arbeitswelt

Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz achten heißt nicht, zusätzliche Energie für die Geschlechtergerechtigkeit von Maßnahmen aufzuwenden. Es geht darum, die

Aktivitäten von vornherein mit der Geschlechterbrille zu betreiben und zu beurteilen. Dreh- und Angelpunkt sind: einerseits Diskussionen und Offenheit für Gender in den verantwortlichen Teams, andererseits die überlagernde Frage: Wer wird von Programmen und Maßnahmen erreicht? Werden alle Berufsgruppen, Bereiche und Geschlechter adäquat angesprochen und berücksichtigt? Was zunächst als Herausforderung erscheint, verbessert in der Praxis die Qualität der Bemühungen entspricht besser den betrieblichen Realitäten.

Weitere Informationen

Das Netzwerk „Gender in Arbeit und Gesundheit“ ist offen für Interessierte. Kontakt: michael.guembel@suje.org und Internet: www.genderarbeit-gesundheit.de. Erläuterungen zu Gender Mainstreaming bei der Europäischen Kommission im Internet unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=de>. Netzwerk-Aktivitäten auf der A+A 2011: Workshop am 20.10.2011 von 14 bis 17 Uhr zum Thema „Optimierung des Arbeitsschutzes für Frauen und Männer“ mit drei Dialogen: Arbeitsschutzrecht und Regelwerk, Gefährdungsbeurteilung und Präventionspraxis der Gesetzlichen Unfallversicherung. Netzwerk-Projekte: Ein Beispiel ist „Geschlechterrollen und psychische Belastungen – Gender/Stress“, vgl. „Gute Arbeit.“ Ausgabe 1/2010, S. 26-27); die Handlungshilfe zum Projekt, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und von ver.di, gibt es als PDF zum Download unter: www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_arbeitsbedingungen.pdf.