

Neuland zu entdecken! Geschlechterperspektive im System des Arbeitsschutzes und der Arbeitsschutzpolitik

Beim Rundblick über die Politik- und Handlungsfelder in Landes- und Bundesministerien, öffentlich-rechtlichen Körperschaften sowie in großen gesellschaftlichen Organisationen ist über den Zeitraum der vergangenen zehn Jahre an vielen Stellen zu erkennen, dass „Gender-Fragen“ in die Themenkataloge mit aufgenommen worden sind. Zwar nicht so konsequent und systematisch, wie eigentlich der von der EU gesetzte Auftrag zu Gender Mainstreaming es vorsieht, aber doch mit einem Bewusstseinswandel, der sich in konkreten Aktivitäten niederschlägt; teilweise sogar in kontinuierlichen Weiterentwicklungen der Konzepte und Umsetzungsaktivitäten.

Das ist in sehr vielen Bereichen festzustellen – beispielhaft sollen nur aufgezählt werden: die Stadtentwicklungspolitik, Medizin und Gesundheitsförderung, der gesamte Bildungssektor, die öffentliche Nahverkehrspolitik, Regionalplanung, die kommunale Daseinsvorsorge in ihren sozialpolitischen Handlungsfeldern, der Zugang zu IT, die Bürgerbeteiligung z. B. an der Aufstellung der kommunalen Haushalte, die Existenzgründungspolitik, die Organisationsentwicklung und das Qualitätsmanagement von Verbänden – und die Arbeitsmarktpolitik sowieso. Ganz Gallien.

Ganz Gallien?

Für das System des Arbeitsschutzes und der Arbeitsschutzpolitik – mit seinen Trägern, Organisationen und Verbänden, seinen Programmen, Strategien und Rahmenbedingungen für die praktische Umsetzung – kann noch nicht gesagt werden, dass das „Gender-Thema“ angekommen und angenommen wäre. Einzelne punktuelle Ausnahmen sind immerhin zu erkennen. Erst seit ganz wenigen Jahren, viel später als in

den o. g. Bereichen, kommen Entwicklungen in Gang. Dabei gibt die Europäische Union hierzu auch für den Arbeitsschutz klar die Richtung vor:

- ▶ mit dem Leitprinzip des Gender Mainstreaming für alle politischen Konzepte und Maßnahmen und der EU-Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere auch der neuen Strategie 2010-2015, die den Handlungsbedarf auch hinsichtlich der Risiken und gesundheitlichen Gefährdungen von Männern an einer Stelle anspricht;
- ▶ sowie mit der EU-Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die dies bereits in der Strategie 2002-2006 verdeutlicht. In der aktuellen Strategie 2007-2012 wird gefordert, die demografische Entwicklung und die Alterung der Erwerbsbevölkerung, neue Beschäftigungstendenzen sowie – angesichts der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen – die frauenspezifischen Gesundheits- und Sicherheitsaspekte stärker zu berücksichtigen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) ist seit Beginn der 2000er Jahre dabei, mit Berichten, Beispielen guter Praxis und Handlungshilfen bei den Arbeitsschutzakteuren Grundlagen für eine neue Aufmerksamkeit zu legen.

Handeln ist also angesagt

Nicht dass dem Arbeitsschutz die Arbeit ausginge: Der Arbeitsschutz und die Arbeitsschutzpolitik heute stehen vor einer Vielzahl neuer Aufgaben. Sie hängen zusammen mit dem generellen Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturwandel, mit einer Fülle technologischer Entwicklungen, mit den betrieblichen Restrukturierungsprozessen und neuen hochflexiblen Beschäftigungsformen – und natürlich mit der demografischen Veränderung der Erwerbstätigen-Struktur.

Aus all dem ergeben sich komplexe neue Anforderungen für die Problemsicht und die Lösungsstrategien sowie die Umsetzung. Und zugleich sind die klassischen Gefährdungen nicht abgebaut, sondern stehen weiterhin im Pflichtenbuch. Da erscheint es als Luxusaufgabe, im Arbeitsschutz die Relevanz von Geschlechteraspekten aufzugreifen („Haben wir nichts Wichtigeres zu tun?!“).

Es zeigt sich aber, dass bei den neuen Themen, denen sich der Arbeitsschutz zunehmend stellt – die psychischen Belastungen, die zunehmenden Gruppen von prekär Beschäftigten, die unzureichend in die reguläre Arbeitsorganisation und Arbeitsschutzorganisation integriert sind, die alternden Belegschaften – die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die Auswirkungen von Geschlechterrollenstereotypen und teilweise das biologische Geschlecht von Bedeutung sind. „Geschlechtsneutral“ geht nicht – man sieht es, wenn nicht beim ersten, dann beim zweiten, genaueren Blick.

Die Geschlechterperspektive mit zu berücksichtigen ist also keine Zusatzaufgabe, schon gar nicht eine Alternativaufgabe, sondern ein Element der Aufgabe, ganzheitlichen Arbeitsschutz für alle Beschäftigtengruppen wirksam umzusetzen und die Arbeit menschengerecht zu gestalten (so das Arbeitsschutzgesetz).

Welche ersten Schritte auf diesem Weg sind zu erkennen?

Die Bundesministerien, somit auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dessen Unterabteilung Arbeitsschutz sind zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet. Sie müssen beispielsweise bei Gesetzgebungsverfahren eine Gesetzesfolgenabschätzung vorlegen, zu der auch die Prüfung etwaiger Unterschiede in der Betroffenheit von Frauen und Männern gehört. Der Rechtsrahmen muss also geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei sein. Es ist also notwendig, Gesetzentwürfe und z. B. auch Technische Regeln unter der Geschlechterperspektive angemessen zu prüfen – hier stehen wir sicher erst am Anfang, und der Unbedenklichkeit „auf den ersten Blick“ sollte ein systematischer zweiter Blick folgen.

Einzelne Länder-Arbeitsschutzbehörden führen (auch zusammen mit anderen Akteuren) interessante Projekte und

Schwerpunktaktionen durch, in denen die Gefährdungs- und Belastungssituation in bestimmten Frauenberufen oder Männerberufen umfassend betrachtet wird und so zu erkennen ist, welche Gefährdungen unbestreitbar von der Geschlechterrolle mit geprägt werden: zum Beispiel psychische Belastungen und Stress in Call-Centern und anderen frauenspezifischen Dienstleistungsberufen; aber auch für Männer in Sicherheitsberufen, für Berufskraftfahrer und Lokführer; zum Beispiel besonders hohe physische Belastungen und Risiken für Muskel- und Skeletterkrankungen für Frauen in Niedriglohnbereichen sowie in Pflegeberufen (und eben nicht nur für Männer im Straßenbau). Für die Geschlechterperspektive wird sensibilisiert mit Workshops und Fachtagungen – Bewusstsein ist der erste Schritt.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat auf seiner 56. Sitzung im September 2010 in einem Beschluss erklärt, er werde bei den aktuellen Thematiken des Arbeitsschutzes die Geschlechterperspektive in geeigneter Weise in seine Beratungen mit einbeziehen. Das Bundesland Bremen hat sich mit einem Beschluss vom Juni 2010 dahingehend festgelegt, dass es die Geschlechterperspektive als integralen Bestandteil des betrieblichen Arbeitsschutzes behandeln und durch die Arbeitsschutzbehörden die Betriebe entsprechend beraten will. Außerdem soll bei länderübergreifenden Projekten, wie z. B. der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, die Geschlechterperspektive so einbezogen werden, dass die angestrebten Ziele und Verbesserungen unabhängig von Geschlecht und Rolle erreicht werden.

Von Interesse ist auch, ob sich bei den Unfallversicherungsträgern als den gesetzlichen Trägern der Prävention von Unfällen und Berufskrankheiten Ansätze zu einer höheren Aufmerksamkeit für Geschlechterspezifika zeigen, muss es doch voll in ihrem Interesse liegen, ihre Präventions-Programme und Maßnahmen so zielgruppengenau zu gestalten, dass sie von hoher Qualität und Wirksamkeit und damit auch kosteneffizient sind. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat in ihrem Schwerpunktprogramm 2006-2011 die Geschlechterperspektive verankert: Sie hat sich zum Ziel gesetzt, bei der Entwicklung branchenbezogener Produkte die unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von weiblichen und männlichen Kunden stärker zu berücksichtigen. Sie ist überzeugt, dass dies unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit geboten ist und auch die Qualität und Akzeptanz ihrer Präventionsangebote erhöht. Weiter hat sich die BGW zum Ziel gesetzt, bei ihren Schulungs- und Beratungsangeboten das Genderprinzip zu berücksichtigen.

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnenkonferenz GFMK hat im Juni 2010 eine Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“ eingerichtet und mit der Erarbeitung eines Berichtes zu folgenden Themen beauftragt:

- Beispiele für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Praxis des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung einschließlich exemplarischer

DIE AUTORIN

Marianne Weg,



Abteilungsleiterin für Arbeitsschutz im hessischen Sozialministerium. Weitere Schwerpunkte in der beruflichen Vita: Arbeitsmarktpolitik und Gleichstellungspolitik. Kontakt: marianne.weg@hsm.hessen.de

Analyse der Rahmenbedingungen und Programme, mit denen der Arbeitsschutz gestaltet wird

- ▶ Beispiele guter Praxis für geschlechtergerechten Arbeitsschutz sowie Beispiele relevanter wissenschaftlicher Erkenntnisse
- ▶ Schlussfolgerungen für Weiterentwicklungen mit dem Ziel, Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförde-

rung im Interesse von Frauen und Männern passgenauer und wirksamer zu gestalten.

Dieser Bericht wird der GFMK im Sommer 2011 vorgelegt, zusammen mit Vorschlägen, wie die Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz weiter vorangebracht und bei den Arbeitsschutzakteuren besser verankert werden kann.

