

Nicht mal T-Shirts sind Unisex!

*Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung geschlechtersensibel -  
geschlechtergerecht*

Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung und der GEW „Vielfalt und Inklusion an Schulen durch  
beschäftigungs- und beschäftigtengerechten Arbeitsschutz und betriebliches

Eingliederungsmanagement - Schwerpunkt psychische Belastungen

Mai 2013 in Berlin



1. **SPIELT GESCHLECHT IM ARBEITSSCHUTZ  
(K)EINE ROLLE?**
  - + PERSPEKTIVE GENDER - PERSPEKTIVE VIELFALT
  - + TRADIERTES BILD UND BLINDER FLECK
  
2. **GENDERRELEVANTES ZU ENTDECKEN**
  - + ÜBERALL IN DER ARBEITSWELT
  - + AUCH AM ARBEITSPLATZ SCHULE
  
3. **AUFGABE PRÄVENTION: GANZHEITLICH  
UND GESCHLECHTERGERECHT**
  - + FÜR FRAUEN - FÜR MÄNNER
  - + ANSATZPUNKTE UND STRATEGIEN

# Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung: Gender und Vielfalt



## Warum Perspektive „geschlechtersensibel, geschlechtergerecht“?

- **„Vielfalt“**: Achtsamkeit gegenüber jeder (Minderheiten)Gruppe, jedem Individuum gleichermaßen. Frage passgenau-förderlicher Bedingungen
- **Geschlecht (Gender)**: übergreifende Strukturkategorie, prägt die Arbeitswelt. Frage nach Geschlechtergerechtigkeit
- **Feminisierung von Berufsfeldern**: Minderschätzung von Leistung und Belastungen - weniger Ressourcen und Strukturen für Prävention
- **Blinder Fleck in punkto Gender**: schadet in erster Linie Frauen, aber auch Männern. Und jeder Person einer Minderheitengruppe.

# Auftrag Genderperspektive



- *EU-Leitprinzip Gender Mainstreaming* auch für öffentlich-rechtliche Körperschaften; Thematisierung in *EU-Gemeinschaftsstrategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*
- *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 2 Anwendungsbereich Abs. (1), 1. „Arbeitsbedingungen“ und 5. „soz. Sicherung, Gesundheitsdienste“*
- *Politische Beschlüsse* von FachministerInnenkonferenzen
- *Gesetzl. Krankenversicherungen: Pflichtaufgabe „Betriebliche Gesundheitsförderung“* - für Männer und Frauen

Argumente vom Typ: „**Die Verantwortlichen müssten/sollten**“

Entscheidend ist der **NUTZEN**: Den gibt es nur durch Taten.

Voraussetzungen: Bewusstsein, Wissen und Wollen

# „Geschlecht spielt für den Arbeitsschutz keine Rolle!“ ... objektiv oder Blinder Fleck?



## Klassische Themen des Arbeitsschutzes

- Physikalisch-technische Belastungen: Gefahrstoffe, Lärm, Hitze/Kälte, Maschinen/Anlagen, Ergonomie ...
- Priorität „*schwere und gefährliche Arbeit*“ - Ziel Nr. 1 *Unfallprävention*

Ergebnis: Männerorientiertheit

**Aufmerksamkeit für psychische Belastungen:** eher neu

## Tradierter Blick auf den Arbeitsplatz Schule

- Vorurteil: „*Lehrer - ein eher leichter Beruf*“
- ignoriert/unterschätzt: Psychische Belastungen

Vorstellungswelt „*von gestern*“

## Traditionelle Auffassungen „Frauenarbeit = leichte Arbeit“



- **Dienstleistungsberufe:** generell weniger belastend ?  
Teilzeitarbeit: ... bloß halbe Belastung ?
- **Arbeitsgestaltung:** „leichte Arbeit“, wenig Verantwortung, geringer Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum ?  
Stimmt das ? *Selbst wenn:* ist das belastungsarm ?
- **Der zweite Lebensbereich - die Familienarbeit:** Auswirkung auf berufliche Belastung ? Thema auch für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ?

# Die Frage nach dem „*kleinen Unterschied*“: Sex oder Gender?



## „Sex“

- Risiken aufgrund tatsächlicher biologischer Spezifika (aber: Achtung!)
- geschlechtsdifferenzierte Daten zu Risikofolgen (z.B. Erkrankung)

## „Gender“

- Risiken, die mit der Geschlechterrolle zusammenhängen - z.B. psych. Belastungen durch Arbeitsanforderungen und -gestaltung
- relevant für Belastungsfolgen
- ebenso für Verhaltensweisen gegenüber Risiken

## „Gender-Bias“

Wenn Risiken, die *ein* Geschlecht besonders betreffen, *nicht gleichwertig* auf der Präventions- und Arbeitsschutz-Agenda stehen

# Informationsquellen zur ganzen Themenbreite



- **Berichte der GFMK**  
*„Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung“ (2011)*  
*„Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten - neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigung“ (2012)*
- **Informationsgrundlage für die Arbeitsschutzbehörden**  
*„Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (2012)*
- **Fehlzeitenreport 2007, SuGA-Bericht 2008**
- **Projekte ver.di, HBS, sujet**  
*Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?!*  
*Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht!*

**Spannende Erkenntnisse, Beispiele, offene Fragen - Lesen lohnt sich!**

# Gender-Blick auf physische Gefährdungen *zwei auf Schule bezogene Beispiele*



## Lärm, der krank macht: mal so, mal so

- Lärm auf dem Bau oder in der Produktionshalle
- Lärm in Schulen, Kitas: gesundheitliche Auswirkungen *weniger wichtig*
- Arbeitsschutz-Rechtsvorschriften ? Praktische Prävention/Schutzmaßnahmen ?

Was tun in der Schule?

## Infektionsrisiken und Geschlecht

- Infektionsrisiken als „Frauenthema“ bei *Schwangerschaft* - reicht das aus ?  
Männer nicht gefährdet ?

Was tun in der Schule?

## Ergonomie, Heben und Tragen von Lasten - Beispiele anderer Bereiche

- Vergleich Bauarbeiter - Pflegekräfte
- ... Belastung auch für LehrerInnen (Grundschule) nicht vernachlässigbar

# Gender-Blick allgemein auf psychische Belastungen und Stress



## Frauen sind betroffen. Männer auch. Geschlechterspezifika?

- Emotionsarbeit; belastende Rollenzuweisungen; Gewalt
- In Frauenberufen und Männerberufen: VerkäuferIn, FriseurIn, Sozialarbeit, Pflege, Erziehung, Bildung, BerufskraftfahrerIn, Sicherheitsberufe - unterschiedliche Faktoren

## Stressreport 2012

- Frauen: Multitasking, Störungen, Hetze, vor allem in Vollzeit - auch in Teilzeit oft mehr als Männer in Vollzeit  
häufiger *längerfristige Stressfolgen*
- Männer: Termin- und Leistungsdruck, Verantwortungsdruck
- Sozial-, Bildungs- und Gesundheitsberufe: höchste Stresszunahme („Überforderung“)

# Lehrergesundheit:

## Zentrales Thema *Psychosoziale Belastungen*



Für Schule und LehrerIn-Beruf schon wesentlich länger ein eigenständiges Thema als im Allgemeinen.

Manko: **im klassischen Arbeitsschutz kaum zur Kenntnis genommen**

**Viele Studien, Instrumente zur Bewertung psychischer Belastungen**

Manko: **durchweg ohne Gender-Blick**

Tatjana Fuchs/Falko Trischler: Auswertung für die GEW zum ***DGB-Index Gute Arbeit für LehrerInnen***

einige Geschlechter-Ergebnisse:

- Arbeitsintensität, emotionale und körperliche Belastungen bei Frauen deutlich stärker
- Emotionale Belastungen: Frauen 37 %, Männer 30 %
- Frauen höhere Bereitschaft, sich für Verbesserungen zu engagieren

# Psychische Belastungen im LehrerIn-Beruf: auch gender-geprägt?



## Frauen stärker betroffen ? „anders“ betroffen ?

- weniger Anerkennung, wenig Perspektiven ( Grundschule vs. Gymnasium)
- Rollenzuschreibung und Anforderungen: z.B. Durchsetzung, Thema Gewalt
- Rollenzuschreibung und Ressourcen, z.B. Wertschätzung, Respekt

## Männer auch (zunehmend) psychisch belastet ?

- Diskrepanz zwischen Zielvorgaben und Ressourcen
- nicht rollenkonforme Anforderungen (Empathie, Emotionsarbeit)
- nicht rollenkonforme Diskriminierungen (prekär beschäftigt)

## Prekär Beschäftigte: besondere Ausprägungen psychischer Belastungen

- Problem erkannt bei Leiharbeit (über 70 % Männer)
- Blinder Fleck bei Befristung, Werk- und Honorarverträgen (Frauen stärker betroffen) sowie bei Teilzeitarbeit, Minijobs ( 70 - 90 % Frauen)

# Belastungsfolgen und Verhaltensweisen



## Belastungsfolgen: krank durch psychosozialen Stress?

- Frauen: oft erhöhte Beanspruchungswerte (phys. und psych. Faktoren)
- Männer weniger häufig krank, dafür länger
- Krankheitsarten - vereinfacht: Frauen Depression, Angst- u. Zwangsstörungen, Männer affektiv-aggressive Störungen, Suchtmittelmissbrauch, Herz-Kreislauf

## Umgangsweisen mit Belastungen und Risiken

- Frauen achtsamer: persönliches Verhalten = Ressource?
- Für Männer rollenspezifische Risikoverstärkung? „*Vergnügen sucht der Mann sich in Gefahren.*“ Johann Wolfgang von Goethe, Elpinor I,2.
- Präsentismus: krank zur Arbeit - Geschlechterunterschiede?

## Auswege bei Überbeanspruchung mit Krankheitsfolge

Beurlaubung, Teilzeit, Frühpensionierung: *Spielt Gender eine Rolle?*

# Blick mit der Geschlechterbrille: Prävention für wen?



Unfallprävention, Aufklärung für gesundheitsbewusstes Verhalten,  
Kampagnen: Männerorientiertheit nahezu durchgängig

Nur einzelne beispielhafte Genderprojekte: z.B. ver.di, HBS, DGB ,  
Arbeitnehmerkammer Bremen, Stadt Bremerhaven

(Wer kennt Gender-Gesundheitsprojekte für Lehrerinnen und Lehrer?)

Betriebliche Gesundheitsförderung (GKV-Pflichtaufgabe seit 2009):

- *GKV-Präventionsbericht 2010*: „62 % Angebote für Männer, 38 % für Frauen (Beschäftigten-Relation: 58 % Männer - 42 % Frauen)
- *GKV-Präventionsbericht 2011*: 9 % Angebote „nur für Frauen“, 3 % „nur für Männer“; 89 % formal „für beide Geschlechter“ - faktische Zielgruppen hauptsächlich Männer

# Genderperspektive als Männerperspektive?



*„Eine gewisse Konzentration der betrieblichen Gesundheitsförderung auf männliche Beschäftigte schafft einen Ausgleich zum individuellen Ansatz, der vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird.“*

Präventionsbericht 2011 des GKV-Spitzenverbandes

DIW-Studie (2011) *„Cardiovascular Consequences of Unfair pay“*  
leider nicht nach Geschlecht differenziert!

Siegrist (2011): *„Männer leiden mehr unter psychosozialem Stress“*

# Arbeitsschutz und Prävention bei psychischen Belastungen: Nachholbedarf in punkto *Gender*?



Ja. Nur exemplarisch:

**Eine Fachtagung für Betriebs- und Personalräte** mit 10 workshops:

- Einziges Genderthema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ - nichts zu Geschlechterunterschieden bei psych. Belastungsfaktoren und -folgen
- aber als Thema „Stress und Störungen durch Software-Probleme“

**Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie**

- Programm „*Sicherheit und Gesundheitsprävention an Schulen*“ ohne Genderansatz, ebenso das neue Programm „*Stärkung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit*“
- Leitlinie „*Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz*“ nennt als relevante Faktoren „Interessierte Selbstgefährdung“, „Gratifikationskrise“ - keinerlei Hinweise auf Relevanz von „Gender“

**BAuA-Toolbox „Psychische Belastungen“**

- Keins der Instrumente zeigt geschlechtersensible Ansatzpunkte

# Fazit: Arbeits- und Gesundheitsschutz geschlechtersensibel verbessern



Kein Wettbewerb:

*„Geht es den Frauen schlechter? Oder doch den Männern?“*

Wenn Daten Geschlechterunterschiede bei Belastungen zeigen:

- nicht stehenbleiben bei Feststellung *„geschlechtsspezifische Benachteiligung“*
- vielmehr genauere Fragen stellen, warum und wie Geschlecht eine Rolle spielt, negativ oder positiv
- Erkenntnisse = Basis für wirksameren Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

# Voneinander lernen - neue Wege gehen



## Praxis I: Neue Aufmerksamkeit entwickeln

- bei vorhandenen Genderinformationen beginnen
- neue Fragen stellen
- Bedeutung von Gender zeigt sich schnell

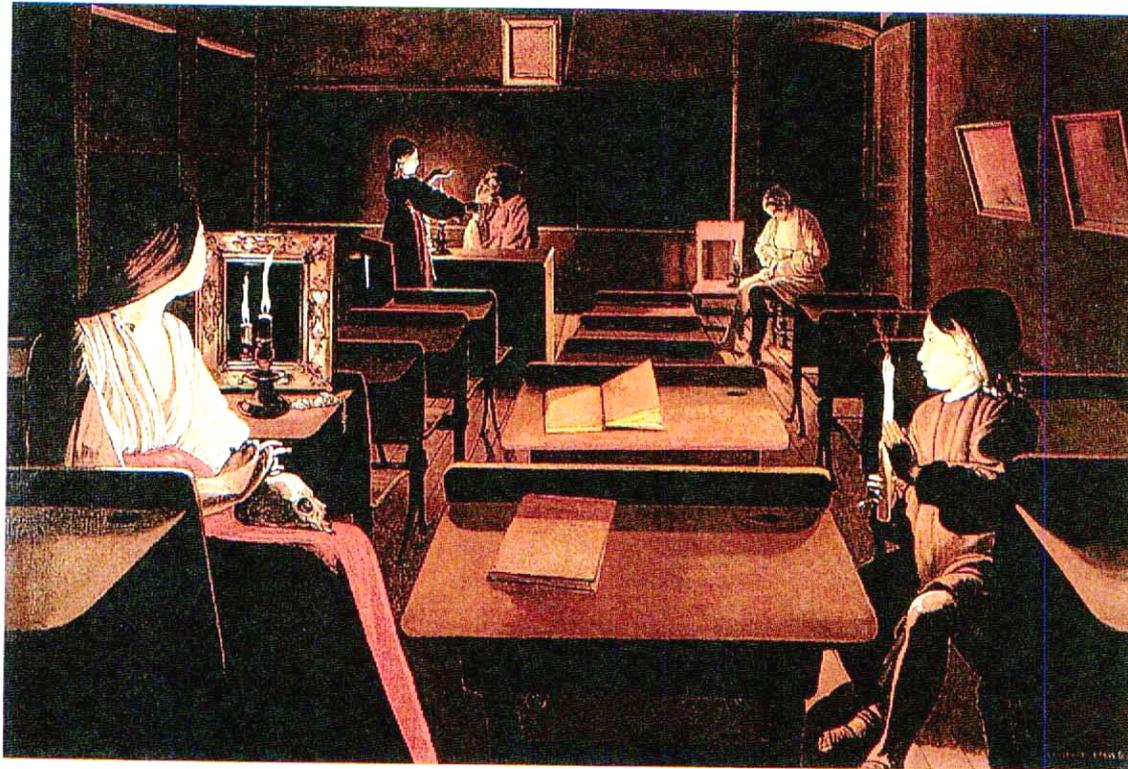
## Praxis II: Informationen, Arbeitshilfen + Beispiele guter Praxis nutzen

- Geschlechtersensibel ist kein Hexenwerk, und auch nicht viel Zusatzarbeit
- Gefährdungsbeurteilung: Was man nicht fragt, erfährt man nicht; was man nicht auswertet, weiß man nicht.
- Arbeitsschutzorganisation und Gesundheitsförderung *geschlechtergerecht*:  
Besser für ALLE

## Aufforderung an Arbeitsschutzrecht - Fachpolitik - Forschung

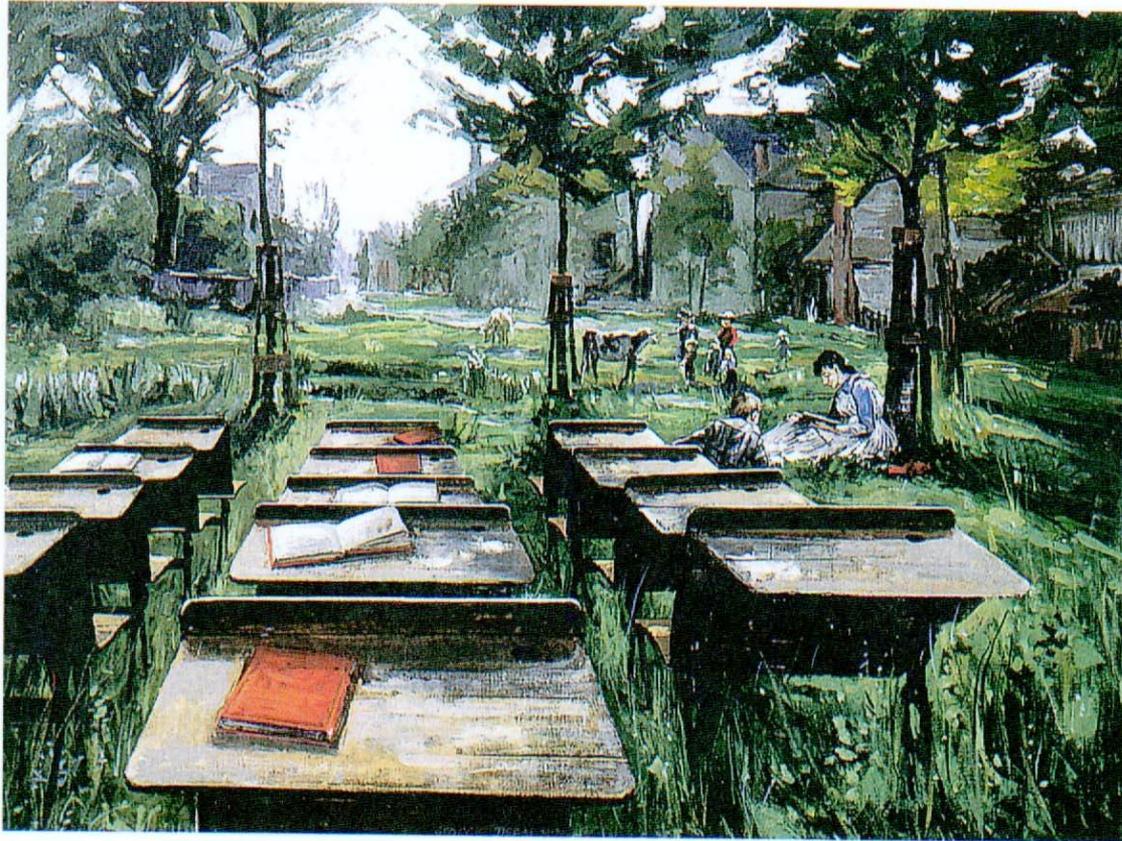
- Gender-Frage muss als Element in die Weiterentwicklungen integriert werden

... es gibt viel zu tun



SCHULE VON GEORGES DE LA TOUR

# Gesunder Arbeitsplatz Schule



SCHULE VON HOOSIER

# Gute Arbeit für ALLE - Männer und Frauen



## Gender-Strategie in Bildern

... Verhältnisse ändern

... Chancen und Ressourcen fair teilen

... Gender ausdrücklich thematisieren und verankern

... Mit Gender-Blick gemeinsam neue Wege finden