Arbeits- und Gesundheitsschutz: ein Genderthema!

Vortrag für den Regional-Arbeitskreis von Gleichstellungsbeauftragten in NRW
September 2013

1. MEHR ALS NUR GLEICHER LOHN!
   DER *„KLEINE UNTERSCHIED“* BEI:
   + ARBEITSBELASTUNG, ARBEITSGESTALTUNG
   + BETRIEBLICHER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

2. *„ARBEITSSCHUTZ GESCHLECHTSNEUTRAL“ - ?*
   BLINDER FLECK BEI DEN VERANTWORTLICHEN

3. GESCHLECHTERGERECHTER ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ
   + THEMEN, VERANTWORTLICHKEITEN
   + INITIATIVEN VON GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

MARIANNE WEG - WIESBADEN - SEPTEMBER 2013

Geschlechter-Blick auf die Arbeitsbedingungen

Für uns nichts Neues:

- Geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt, Teilzeit
- Entgelt-Ungleichheit
- Spagat Beruf - Familie
- Weibliche Berufsbiographien: Brüche, Patchwork, gläserne Decke

Genderthemen auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Mutterschutz - *das* Arbeitsschutz-Thema für GBen (?)

Kritik der Frauenpolitik in den 1970er/1980er Jahren:

„Arbeitsschutz nicht Schutz der, sondern Schutz vor der weiblichen Arbeitskraft!“

Heute erkannt: Gleichstellungspolitischer Nachholbedarf!

… kontraproduktiv für Gleichstellung ist es, wenn beim Arbeits- und Gesundheitsschutz …

- Dienstleistungsberufe/“Frauenberufe“ als weniger belastend und schutzbedürftig betrachtet werden
- Teilzeitarbeit als nur halb so belastend gilt
- physische Belastungen bei der „leichten Frauenarbeit“ nicht gesehen wird: „nur Männerarbeit ist schwere Arbeit“
- psychische Belastungen und Stress nicht problematisiert werden
- Schwangerschaft als Arbeitsschutzrisiko ganz speziell behandelt wird
- Bedeutung der Familienarbeit für Gesundheit bei der Erwerbsarbeit nicht mit gesehen wird

Wie auch bei der Gendermedizin: Geht‘s um *Sex* oder *Gender*?

Beide Aspekte relevant, wirken teilweise zusammen:

„Sex“: Risiken aufgrund des biologischen Geschlechtes

Nach „Sex“ differenzierte statistische Daten: z.B. für Belastungsformen und -folgen (Erkrankungen, Fehlzeiten)

Gender-Bias: wenn diese Informationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht hinterfragt und einbezogen werden

„Gender“: Risiken, die mit der Geschlechterrolle zusammenhängen, z.B. bei psychischen Belastungen oder Arbeitsgestaltung, auch mit Blick auf das *ganze* Frauenleben oder Männerleben

Genderspezifika erkennbar bei Beanspruchung (= Belastungsfolgen) und Verhaltensweisen: *„Frauen sind anders. Männer auch.“*

„Im Arbeitsschutz spielt Geschlecht keine Rolle!“
… objektiv nicht? oder Blinder Fleck?

Klassische Hauptthemen der Arbeitsschutz-Zuständigen:

- Physikalisch-technische Belastungen:
  Gefahrstoffe, Lärm, Hitze/Kälte, Maschinen/Anlagen, Ergonomie …
- Tätigkeits- und arbeitsplatzbezogen: *„schwere und gefährliche Arbeit“*
- Priorität: „da, wo‘s gefährlich ist“ - Ziel Nr. 1: Unfallprävention

Im Fokus männertypische Arbeitsplätze in der Industrie

Passt das zur Arbeitswelt von heute?

Den Blick öffnen

Gender-Sicht auf physische Gefährdungen

Lärm, der krank macht: mal Dezibel, mal Stressfaktor

- Lärm auf dem Bau oder in der Produktionshalle
- Lärm in Kitas und Schulen; Musikberieselung im Einkaufszentrum; Arbeit im Call-Center; Monitor-Alarme im OP/auf der Intensivstation

Heben und Tragen: Ist ein Kilo Eisen schwerer als ein Kilo Bettfedern?

- Wer ist mehr belastet: Bauarbeiter oder Pflegekräfte? Technische Hilfsmittel?
- BAuA-Studie *Berufsspezifische Muskel- und Skeletterkrankungen:* In den 10 Berufen mit den höchsten Risiken arbeiten mehr Frauen als Männer

Ergonomie: Arbeitsplatzausstattung angepasst

- höhenverstellbare Schreibtische
- … Mobiliar in der Kita?

Gefahrstoffe und Geschlecht:

- Als „Frauenthema“ bei *Schwangerschaft* - reicht das aus?

Gender-Sicht auf psychische Belastungen und Stress

Frauen sind betroffen. Männer auch. Geschlechterspezifisch?

- Emotionsarbeit, Rollenzuweisungen, Gewalt
- Berufsbeispiele: soziale Berufe, FallmanagerInnen, Pflege, VerkäuferIn, FriseurIn, BerufskraftfahrerIn, Sicherheitsberufe

Krank durch Stress und psychische Belastungen?

- Frauen öfter krank, Männer länger
- Geschlechtsspezifische Krankheitsbilder - vereinfacht:
  Frauen Depression, Angststörung - Männer Sucht, Herz-/Kreislauferkrankung
- Sozial- und Gesundheitsberufe: höchste Stresszunahme („Überforderung“) - psychische Erkrankungen - Frühverrentungen

Stressreport 2012 - Stressfaktoren:

- Frauen: Multitasking, Störungen bei der Arbeit, Monotonie, Arbeitshetze - auch in *Teilzeit* mehr als Männer, häufiger *längerfristige Stressfolgen*
- Männer: Termin- und Leistungsdruck, Verantwortungsdruck
- Führungskräfte und das Thema *psychische Belastungen*

Belastungen - Beanspruchungen - Gefährdungen

- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit
  Männer weniger oft krank, dafür länger
  Geschlechterunterschiede beim Krankheitsspektrum

- Arbeitsunfälle - Berufskrankheiten
  Männer 75 % aller Unfälle, 90 % aller tödlichen Unfälle
  Nadelstichverletzungen - die mehr Frauen betreffen - oft nicht als Arbeitsunfall dokumentiert (Studien: 20 bis zu 90 % Untererfassung)
  Anerkennung von Berufskrankheiten: Beispiele für Gender-Bias

- Individuelle Umgangsweisen mit Belastungen und Risiken
  „Vergnügen sucht der Mann sich in Gefahren.“ (Goethe, Elpinor I,2)
  Frauen achtsamer, mehr soziale Ressourcen?

- Geschlechterrolle kann belasten, aber auch entlasten
  Frau: muss immer freundlich und zugewandt sein, darf auch mal schwach sein.
  Mann: muss immer stark sein, braucht aber weniger Empathie zu verausgaben

Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung: Was tun die gesetzlich zuständigen Akteure?

Arbeitgeberpflichten, unmittelbar:

- Gefährdungsbeurteilung, Schutzmaßnahmen
- Arbeitsschutzausschuss, Fachkraft f. Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/-ärztin
- *Freiwillig:* Betriebliches Gesundheitsmanagement

Staatliche Arbeitsschutzaufsicht, Unfallversicherungsträger (UVT):

- Beide: Aufsicht und Beratung für Betriebe, Programme, Projekte
- UVT: Prävention durch Information, Fortbildung, Forschung
- UVT: Reha, Rente bei Berufskrankheiten

Betriebliche Gesundheitsförderung - Pflichtaufgabe der Krankenkassen:

- *GKV-Präventionsbericht 2010:* 62 % Angebote für Männer, 38 % für Frauen (Beschäftigtenrelation: 58 % Männer - 42 % Frauen)
- Im Fokus: *„Zielgruppen mit besonderer Belastung“*

Genderperspektive - Männerperspektive?

Durchgängig nachweisbar:
Die Akteure legen den Fokus auf männliche Arbeitnehmer.

Frauenarbeitsplätze ohne Priorität. Ausnahmen wie z.B. Pflegeberufe bestätigen nur die Regel. Geschlechtsrollenstereotyp wirksam.

Sofern „Gender-Blick“, dann stets auf Männer:

„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

Arbeits- und Gesundheitsschutz *menschengerecht:* neue Orientierungen - noch ohne Gender-Blick

Sozialer Arbeitsschutz für *besondere Personengruppen* - Blick erweitert:

„Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, behinderte Menschen, Leiharbeitnehmer …“ (Leitlinie Gefährdungsbeurteilung 2009) - *weibliche Leiharbeit z.B. in der Pflege? Minijobberinnen?*

Neue Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung:

Demographischer Wandel, Diversity - Fokus auf „Alter“

Gender wird unter Diversity subsumiert

Psychische Belastungen 2013 endlich im *Arbeitsschutzgesetz;* außerdem *Leitlinie* für Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen, Arbeitsschutzprogramme und Projekte - *alles ohne Hinweis auf Gender*

Arbeits- und Gesundheitsschutz geschlechtersensibel verbessern

Die Ziele:

- Passgenauer Arbeits- und Gesundheitsschutz: zielgruppengerecht, wirksamer und effizienter
- Beschäftigungsfähigkeit sichern: Fachkräftebedarf, Rente mit 67
- Gerechtigkeit: gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für Frauen gleichermaßen wie für Männer
- Gleichstellung: Arbeitsbedingungen förderlich gestalten für berufliche Chancengleichheit und Abbau von Geschlechterrollen

Alles Pflichten der verantwortlichen Arbeitsschutz-Akteure, auch Gleichstellung und Gender Mainstreaming:
EU-Recht und deutsches Recht - wird ignoriert

Geschlechtersensibler Arbeits- und Gesundheitsschutz: Können/sollen/wollen GB initiativ werden?

Originäre Aufgabenbereiche

- Frauenförderplan
- Personal(einzel)maßnahmen
- Organisation, Personalentwicklungskonzept, Aus- und Fortbildung
- Gremien und Funktionen

Interne Arbeitsbedingungen gendersensibel verbessern

Fokus auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Arbeitszeit - Teilzeitarbeit - Fortbildung und Aufstieg

Organisation für Abbau psychischer Belastungen prüfen

Abbau Multitasking, Störungen, unklare Aufgabenstrukturen, Diskrepanz zwischen Verantwortung und Ressourcenkompetenz

Bezugspunkte im LGG NRW

- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes Abs. (4): „ … Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung“
  familiengerechte Arbeitszeitflexibilisierung ist wichtig,
  aber *mehr* ist nötig und möglich, z.B. Stressabbau durch gute Organisation

- § 11 Fortbildung
  „Fortbildung, insbesondere für Weiterqualifikation“
  auch Themen wie *gesundheitsförderliches Führungsverhalten*
  Abs. (4): „ … Schutz vor sexueller Belästigung“ - zu *sexual harassment* gibt es eine EU-Arbeitsschutz-Rahmenvereinbarung

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit: *Hilfreich wäre ein Hinweis auf Arbeits- und Gesundheitsschutz „TZ-spezifische Belastungen vermeiden“*

Konkretisierte Fragestellungen für Initiativen von Gleichstellungsbeauftragten

- **Gefährdungsbeurteilung:**
  Für jeden Arbeitsplatz vorhanden? Rollenspezifische Belastungen mit bewertet? Bei Schwangerschaft Beschäftigungserhalt od. Beschäftigungsverbot?

- **Arbeitsschutzausschuss, Fachkraft für Arbeitssicherheit, betriebsärztliche Betreuung:**
  Genderthemen auf der Agenda? Zusammenarbeit mit GB? Alle Beschäftigtengruppen im Blick? Genderkompetenz?

- **Fehlzeitenstatistik, Daten zur Fluktuation:**
  geschlechtersensible Auswertungen und Maßnahmen?

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:**
  Angebote an BGF, MitarbeiterInnenbefragung, Gesundheitszirkel, Gesundheitstag: geschlechtergerecht konzipiert? partizipativ umgesetzt?

Thematische Relevanz von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Kontext der Aufgaben der Dienststelle?

In unterschiedlichem Ausmaß wichtig bei:

- BAuA
- Berufsgenossenschaften, Unfallkasse
- DRV
- Kliniken
- Kommunale Gleichstellungsstelle
- JobCenter

Mögliche Ansatzpunkte für die internen GB-Aufgaben:

- Personalauswahl und Gremienbesetzung: fachliche Genderkompetenz als Kriterium
- Fachfortbildung: mit Gender Mainstreaming

(Warum)
Sollten sich Gleichstellungsbeauftragte auch hier einmischen?

- … eigentlich genug zu tun
- … genug Konfliktfelder - wieso noch ein zusätzliches eröffnen?
- … gehört nicht zu ihren originären/ausdrücklichen Aufgaben

Warum trotzdem?

- Ob die Dienststelle ihren gesellschaftlichen Auftrag auch geschlechtergerecht erfüllt, kann der GB nicht egal sein
- „Extern-fachliches“ Leitbild wirkt sich auch intern aus
- Genderkompetenz als fachliches Qualifikationskriterium durchsetzen

Und ohne gleichstellungspolitische Initiatorinnen wird es langsamer - oder gar nicht? - vorangehen.

Gendersensibler Arbeits- und Gesundheitsschutz: Wie beginnen, wo ansetzen?

- Aufmerksamkeit und Interesse für Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz anregen, selbst praktizieren: für die beschäftigten Frauen, auch für sich selbst!

- Bislang nicht gestellte Fragen zu Arbeitsbelastung, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung: Genderrelevanz zeigt sich schnell

- Vorhandene Informationen und Arbeitshilfen nutzen, weiterverbreiten

Achtung: *Die GB hat nicht und übernimmt nicht die Haupt- oder gar Alleinverantwortung!*

Die liegt bei den für Personal, Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement Verantwortlichen

Bilder sagen mehr als Worte: ein paar strategische Hinweise

Rechnen Sie mit Abwehr,

wenn nun auch noch der Arbeits- und Gesundheitsschutz gegendert werden soll

GENDER-MAINSTREAMING-BEAUFTRAGTE –
KEINE LEICHTE AUFGABE

Sensibilisierung ist nötig: Zusammenhang von Personalentwicklung und Arbeitsschutz

Z.B. *psychischer Stress durch Rollenzuschreibung*

Hindernis für Personalentwicklung, Frauenförderung und zugleich ein Arbeitsschutzverstoß

Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz

1. nicht bloß von Männern sprechen
2. Ressourcen für gesündere Arbeitsbedingungen gerecht verteilen

Geschlechtergerecht bedeutet: neue Wege gehen!

Überwindung des männlich geprägten Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Ein Problem kann nicht mit derselben Art zu denken gelöst werden, mit der man es kreiert hat.“ Albert Einstein

Neue Sichtweisen - neue Lösungen

Literatur- und Linktipps, Arbeitshilfen

Website der Arbeitsschutzbehörde Hamburgs zu Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz
http://www.hamburg.de/praxiskonzepte-startseite/3981508/gender-mainstreaming.html
mit Downloads, u.a. die für die Gleichstellungs- und FrauenministerInnenkonferenz (GFMK) 2011 und 2012 erarbeiteten Berichte zur Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Fehlzeiten-Report 2007 „Arbeit, Geschlecht und Gesundheit“ unter www.wido.de/fzreport.html

Stressreport 2012 unter http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile

Brandenburg/Endl/Glänzer/Meyer/Mönig-Raane (Hg.), *Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen,* Hamburg 2009

Michael Gümbel, Sonja Nielbock, *Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“,* hg. von Sujet Organisationsberatung, Hans-Böckler-Stiftung und Gewerkschaft ver.di, Hamburg 2009

Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Handlungshilfe, entwickelt im Projekt „Gender/Stress“ unter http://www.sujet.org/Handlungshilfe_GenderStress.pdf

Marianne Weg, *Ist ein Kilo Eisen schwerer als ein Kilo Bettfedern? Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz*, in: Jansen/Röming/Rohde (Hg.), *Männer - Frauen - Zukunft. Ein Genderhandbuch*, München 2013, 295-316