

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz geschlechtersensibel: Was gehört auf die politische Agenda?

Marianne Weg

Gute Arbeit hat einen hohen Stellenwert: Die Erwartungen der Beschäftigten sind nicht allein auf ein Einkommen gerichtet, das zum Leben reicht und mit dem ihren Leistungen angemessen vergütet werden. Sie wollen auch Arbeitsbedingungen haben, bei denen sie ein Leben lang gesund bleiben können. Sie wollen die Berufsanforderungen mit ihren Anforderungen und Lebensplänen zu Familie, Partnerschaft und sozialen Beziehungen in Einklang bringen können. Wo die Umstände so sind, dass Frauen oder Männer nur denken können "*Hauptsache Arbeit, egal, was sie in meinem Leben anrichtet*", kann das kein Zukunftsmodell für die Gesellschaft sein, und auch keins für die Ökonomie.

Zu Guter Arbeit gehört das Recht von Frauen ebenso wie von Männern auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen. Das zu verwirklichen, ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Akteure und Akteurinnen.

Was sind die Hauptthemen auf der politischen Agenda?

1. Für Geschlechterthemen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sensibilisieren
...
2. Den Wissensstand verbessern - Klärungen herbeiführen
...
3. Geschlechtergerechtigkeit in Leitbildern, Grundwerten und Programmatiken verankern
...
4. Programme der Träger des Arbeitsschutzes mit Geschlechterperspektive ausstatten
...
5. In den Rechtsvorschriften die Geschlechterperspektive verankern - den Gesetzesvollzug absichern
...
6. Geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb verwirklichen
...
7. "Arbeitsschutz-Themen" auch weiterhin für die Gleichstellungspolitik auf der Agenda?
...

* * *

... und ein Blick in die Zukunft:

Die Liste der Themen, die auf die Agenden der Haupt-Akteure und -Akteurinnen gehören würden, könnte um viele weitere Punkte verlängert werden. Das wäre aber wenig motivierend für diejenige, die es schreibt, und diejenigen, die es lesen. Geschlechtergerechtigkeit beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verwirklichen, könnte als Sysiphos-Aufgabe erscheinen. Das ist nicht die Grundhaltung der Verfasserin.

Deshalb zum Schluss ein Blick in die Zukunft, wie sie in einigen Aspekten aussehen könnte. Utopisch, aber nicht bar jeder Realitätsschance.

"Geschlechtergerechtigkeit im Jahr 2030 - Bericht der Kommission zur Verwirklichung Guter Arbeit in Deutschland"

Mit Spannung ist der erste Fortschrittsbericht 2030 der *Kommission zur Verwirklichung Guter Arbeit in Deutschland* erwartet worden.¹ Er enthält eine Darstellung und Bewertung der Dekade 2020/2030 unter der Fragestellung, welche positiven Entwicklungen unter der Geschlechterperspektive zu verzeichnen sind, wo Hindernisse für Verbesserungen liegen und wie die weitere Perspektive eingeschätzt wird.

Einige Punkte aus der Pressemitteilung der Kommission zum Fortschrittsbericht 2030:

"Die größten Fortschritte erkennt die Kommission bei den Maßnahmen zur Verbesserung des Bewusstseins und des Informationsstandes darüber, welche Geschlechteraspekte bei den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Bedeutung sind. Für alle berichtspflichtigen Institutionen und Träger ist festzustellen, dass ihre Datenerhebungen, Auswertungen und Publikationen erheblich an Aussagekraft zu geschlechterrelevanten Fragen gewonnen haben. Für die quantitative Datenlage ist dies voll zu bejahen. Auch die Veröffentlichung dieser Erkenntnisse für die Praxis, und eine verbesserte Rezeption über Informationskampagnen sowie in Fachkongressen ist in weiten Bereichen Qualitätsstandard geworden. Hierzu konnte vor allem in den ersten Jahren die Kommission unterstützend wirken. ...

Deutliche Rückstände gibt es noch in den qualitativ zu bearbeitenden Fragen der Geschlechterrollen. Positiv ist hervorzuheben, dass in den Forschungsförderprogrammen und der Arbeitsprogrammen der Institute seit 2018 entsprechende Themenstellungen zunehmen. Einige Forschungsprojekte zur Relevanz von Geschlechterrollenstereotypen für zunehmende Belastung älterer Beschäftigter (Langzeitstudie) sowie ein besonders innovatives Projekt zur doppelten psychischen Belastung von Frauen mit spezifischem ethnisch-kulturellen Hintergrund sind abgeschlossen. Sie finden große Aufmerksamkeit in den Debatten über Prävention und Diversity. Gender Mainstreaming wird inzwischen nahezu mehrheitlich als Teil des Qualitätsstandards guter Forschung angesehen. ...

Bei den politisch-institutionellen Trägern des Arbeitsschutzes und der Prävention kommt die Beschäftigung mit Geschlechtergerechtigkeit als Element ihres Auftrages zwar langsam, aber doch vor allem in einzelnen Handlungsfeldern und Projekten sichtbar voran: Nachdem 2018 die Zwischenevaluation der 2. GDA-Periode vorlag, war für die Träger selbst klar, dass systematischer darauf geachtet werden muss, mit den Programmen Prävention vermehrt auch für Frauenbeschäftigungsbereiche voranzutreiben und die Effektivität aller Programme

¹ Die 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages hatte 2017 einen Regierungswechsel gebracht. Eine maßgebliche Ursache war die breite Unzufriedenheit mit den als unzureichend empfundenen Lösungen der Großen Koalition für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt. Der Problemdruck war unverändert hoch, teilweise noch weiter ansteigend, was den Fachkräftemangel, fehlende Gleichwertigkeit der Beschäftigungschancen von Frauen, aber auch Arbeitsbelastungen und Fehlzeiten, Langzeitarbeitslosigkeit bedingt durch Gesundheitsstörungen, sowie Frühberentungen betraf. Die Gewerkschaften hatten mit dem DGB-Index Gute Arbeit das gesellschaftliche Bewusstsein und die politische Meinungsbildung entscheidend vorangebracht. Bei den Beschäftigten selbst entwickelte sich ein neues Denken über die Bedingungen ihrer Erwerbsarbeit.

In dem neuen Koalitionsvertrag wurde Gute Arbeit als Leitbild über den Mindestlohn hinaus wesentlich erweitert und mit weiteren Umsetzungsstrategien konkretisiert. Dazu gehörten verstärkte Forschungs- und Umsetzungsprogramme zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken ebenso wie neue Rechtsvorschriften u.a. zum Schutz vor Stress und psychischen Belastungen; zur Umgestaltung des Arbeitszeitrechts ausgehend von dem neu ins Gesetz geschriebenen Grundsatz, dass Arbeitszeitbedingungen die Balance von Erwerbsarbeit und persönlichen Lebenskonzepten fördern müssen. Geschlechtergerechtigkeit wurde als Querschnittsziel aller Bundesressorts ausdrücklich verankert. Wegen des Stellenwertes und zur Verdeutlichung der Neuorientierung hatte der Deutsche Bundestag 2018 (die Regierungsfractionen, mit teilweiser Zustimmung auch aus den Reihen der Opposition) das Arbeitsschutzgesetz in zwei Punkten novelliert: Gute Arbeit wurde als Ziel in den §§ 1 und 2 verankert. Neu geschaffen wurde eine unabhängige Kommission zur Verwirklichung Guter Arbeit in Deutschland, mit Aufgaben des Monitoring, der Bewusstseinsbildung und Beratung. Die interdisziplinär und nach den Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes gebildete Kommission legte 2020 einen Statusbericht sowie anschließend jährliche Berichte vor, denen nun dieser erste Langzeit-Fortschrittsbericht folgt.

durch gendersensible Methoden zu steigern. Dieses Bemühen hat für die 3. Programmperiode 2019 - 2024 auch zu positiven Veränderungen geführt. ...

Fortschritte sind ebenfalls bei der Gesetzgebung zu verzeichnen: Die Rechtsverordnung zum Schutz vor Gefährdungen der psychischen Gesundheit bei der Arbeit, die nach langer Debatte 2021 vom Deutschen Bundestag verabschiedet wurde, enthält bei den Begriffsbestimmungen sowie bei den Pflichten zur Beurteilung der Gefährdungen ausdrücklich den Hinweis auf die Bedeutung von Geschlechterrollen. Die Anlagen zur Rechtsverordnung liefern die Konkretisierungen bei der Auflistung der einzelnen Erscheinungsformen psychischer Gefährdungen; ebenso sind Präventionsansätze im Maßnahmenkatalog spezifiziert und damit für die Praxis verstehbar und handhabbar gemacht. Verschiedene anerkannte Kommentare zum Arbeitsschutzgesetz (z.B. von Nebe und Kohle) enthalten bereits seit den Jahren 2018/19 Ausführungen dazu, dass auch Geschlechterrollenstereotype eine Form psychischer Belastungen darstellen und Stress verursachen können, was in Gefährdungsbeurteilungen mit zu prüfen ist. ...

Für den Bereich der betrieblichen Projekte mit geschlechtersensiblen Konzepten zur Gestaltung Guter Arbeit stellt die Kommission einen deutlich ansteigenden Trend fest. Dieser Erfolg resultiert aus mehreren Faktoren: Die Gewerkschaften haben mit einem Beschluss ihres 21. Bundeskongresses 2018 einen entsprechenden Schwerpunkt ihrer Breitenaktivitäten festgelegt. Die gesetzlichen Krankenversicherungen konnten sich nicht länger der Aufforderung verschließen, BGF gleichwertig für Frauen umzusetzen und dies auch in den Präventionszielen quantitativ und qualitativ festzulegen. Die breitere Informationsarbeit der Gewerkschaften sowie der Expert_innennetzwerke trägt ebenfalls Früchte. ...

Ein Signal ist auch, dass mit dem Deutschen Arbeitsschutzpreis sowie dem Deutschen Jugendarbeitsschutzpreis, die jeweils im jährlichen Wechsel verliehen werden, in den letzten 10 Jahren zunehmend Unternehmen und Projekte ausgezeichnet wurden, bei denen die Innovationen frauentypische Tätigkeitsfelder betreffen. Dabei sind nicht allein die Bereiche Kita und Pflege, Büro und Verwaltung vertreten, sondern auch Betriebe des Hotel- und Gaststättenbereiches, der Nahrungsmittelindustrie sowie elektrotechnische und feinmechanische Betrieben mit stark belastenden, durchweg von Frauen ausgeübten Tätigkeiten. ..."

Die Kommission benennt die Hürden und zieht ein Resümee für die weitere Perspektive:

"Generell hat Gute Arbeit noch nicht überall den notwendigen Stellenwert gewonnen, vor allem noch nicht in allen Bereichen der Wirtschaft und bei allen Arbeitgebern und Organisationen. Geschlechtergerechtigkeit als unverzichtbares Ziel im Rahmen des Gesamtziels Guter Arbeit zu verwirklichen, stößt auf zusätzliche Hürden, die durch festgefügte Traditionen aufgestellt sind. Viele Veränderungen, die Frauen am dringendsten brauchen, die aber beiden Geschlechtern zugute kommen, bedürfen außerordentlich langer Überzeugungsprozesse. ...

Mit unterschiedlichen und teils langwierigen Verläufen der Veränderungsprozesse ist zu rechnen. Die jetzt entgegenwirkenden Strukturen haben sich in langen Zeiträumen herausgebildet und den Veränderungen der Arbeitswelt vielfach selbststabilisierend angepasst. Jedoch ist Gute Arbeit unverzichtbar zur Lösung wesentlicher Zukunftsfragen. Sie einen gesellschaftlichen und sozialen, aber zugleich auch ökonomischen Mehrwert - auch und gerade durch geschlechtergerechte Gestaltung. Die Erwartung ist begründet und kein bloßes Prinzip Hoffnung, dass die weitere Entwicklung im Langfrist-Trend positiv sein wird.