

89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012

am 28./29. November 2012 in Hannover

TOP 7.26

Zielgruppen- und Geschlechteraspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Antragsteller: Bremen

Beschluss:

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder haben mehrheitlich beschlossen:

1. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder nehmen die vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) vorgelegte Informationsgrundlage: „Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Informationsgrundlage für die Arbeitsschutzbehörden“ (Anlage) zur Kenntnis und bitten die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder die „Informationsgrundlage“ zu berücksichtigen.
2. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder stellen fest, dass mit Vorlage der Informationsgrundlage auch dem im Beschluss „Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Ansatzpunkte und Strategien aus gleichstellungspolitischer Sicht“ der 22. GFMK (TOP 6.2) formulierten Anliegen, für einen generell geschlechtergerechten und stärker zielgruppenorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren und dessen Umsetzung voranzubringen, Rechnung getragen ist.

Geschlechtersensibilität bei Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Informationsgrundlage für die Arbeitsschutzbehörden

Bericht der LASI-Projektgruppe „Zielgruppen- und Geschlechteraspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ gemäß Auftrag der 59. LASI-Sitzung.

Vorgelegt zur 60. LASI-Sitzung am 12./13. September 2012

Inhalt

<u>Einleitung</u>	3
1 <u>Grundlagen</u>	4
<u>1.1 Begriffsklärungen</u>	4
<u>1.2 Gesetzliche Grundlagen</u>	5
<u>1.3 Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden</u>	6
2 <u>Warum ist die Geschlechterperspektive ein Beitrag für mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz für Frauen und Männer bei der Arbeit?</u>	7
<u>2.1 Belastungen - Beanspruchungen</u>	9
<u>2.2 Krankheitsbedingte Fehlzeiten</u>	9
<u>2.3 Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle</u>	10
<u>2.4 Gefährdungsfaktor Lärm</u>	11
<u>2.5 Gefährdungsfaktor Gefahrstoffe</u>	11
<u>2.6 Gefährdungsfaktor psychische Belastungen</u>	13
<u>2.7 Geschlechterthema Mutterschutz</u>	13
3 <u>Allgemeine Gender-Mainstreaming - Arbeitshilfen und Handlungsansätze</u>	14
<u>3.1 Geschlechtersensible Gefährdungsbeurteilung</u>	14
<u>3.2 Projekt „Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht - Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ – Handlungsansätze für die betriebliche Praxis und Schlussfolgerungen für die Arbeitsschutzverwaltung</u>	17
<u>3.3 Gender Mainstreaming in der betrieblichen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes</u>	19
<u>3.4 Analysen und Berichte zur Schaffung geschlechtersensibler Datengrundlagen</u>	21
<u>3.5 Gute-Praxis-Beispiele</u>	23
4 <u>Schlussfolgerungen und Vorschläge für eine geschlechtersensible Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden</u>	26
<u>Literaturhinweise und Links</u>	34

Einleitung

Zielgruppe dieser Informationsgrundlage sind die Beschäftigten der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen der Länder. Sie informiert zu Geschlechteraspekten bei arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen und zeigt Handlungsansätze für die Umsetzung eines geschlechtersensiblen und geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf. Die vermittelten Grundlagen zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive sollen dazu beitragen, die Arbeitsschutzaufsicht in ihrer Beratungs- und Überwachungstätigkeit dahingehend zu unterstützen, Ressourcen, Belastungen und berufsbedingte Unfälle und Erkrankungen von Frauen und Männern besser zu erkennen und passgenaue Maßnahmen aufzeigen zu können.

Zur Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt gehört auch das gleiche Recht von Frauen und Männern auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.

Mit der Gemeinschaftsstrategie der Europäischen Gemeinschaft für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 wurde der Auftrag des Gender Mainstreaming auch für das Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ausdrücklich verankert.

„Es sind fortgesetzte Anstrengungen erforderlich, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern zu verbessern. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Beschäftigungsbedingungen haben erhebliche Auswirkungen auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den arbeitsbedingten Gesundheitsergebnissen. In Forschungsarbeiten und praktischen Maßnahmen muss berücksichtigt werden, welche Arbeiten Männer und Frauen tatsächlich ausführen und wie sie in unterschiedlicher Weise von Belastungen und Arbeitsbedingungen betroffen sind.“¹

Die aktuelle EU-Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012 betont ausdrücklich die Notwendigkeit, die demographische Entwicklung und die Alterung der Erwerbsbevölkerung, neue Beschäftigungstendenzen sowie - angesichts der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen - frauenspezifische Gesundheits- und Sicherheitsaspekte stärker zu berücksichtigen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat in seiner 56. Sitzung im September 2010 beschlossen, bei den aktuellen Thematiken des Arbeitsschutzes die Geschlechterperspektive in geeigneter Weise in seine Beratungen mit einzubeziehen.

Der Beschluss der 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) im Juni 2011 zielt darauf ab, künftige Arbeitsschutzkonzepte und die betriebliche Gesundheitsförderung zielgerichtet zu verbessern, indem geschlechtsbezogene Unterschiede und Rollenbilder in die Konzepte und Maßnahmen des Arbeitsschutzes einbezogen werden. Diesem Beschluss liegt der Bericht „Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung“ zu Grunde²

¹ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2003 Geschlechtsspezifische Fragen in Zusammenhang mit Sicherheit und des Gesundheitsschutz bei der Arbeit – factsheet 42 (vgl.: http://osha.europa.eu/de/publications/factsheet/?b_start:int=50&-C=)

² GFMK, Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechterperspektive für wirksameren Arbeits- und Gesundheitsschutz“ zur 21.GFMK am 16./17. Juni 2011 (vgl.: http://www.hsm.hessen.de/irj/HSM_internet?cid=adf7527ee30312ab396097cbfc568d5a)

Ferner hat die 22. GFMK am 14./15. Juni 2012 – anknüpfend an die positive Resonanz auf den Bericht der 21. GFMK 2011 - einen weiteren Beschluss mit gleicher Zielrichtung gefasst. Dieser Beschluss basiert auf dem als Folgeauftrag erstellten Bericht: „Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten – neue Aufmerksamkeit für atypische Beschäftigungsverhältnisse“.

In ihrem Beschluss zur 88. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) am 24.11.2011 begrüßen die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder die Initiative der GFMK und stimmen mit ihr darin überein, dass bei der Fortentwicklung des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung Zielgruppen- und insbesondere Geschlechteraspekte mit in den Fokus zu nehmen sind.

Grundlagen

Grundprinzip eines geschlechtersensiblen Ansatzes im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist, die unterschiedlichen Belastungen und Beanspruchungen, den Einfluss unterschiedlicher Arbeits- und Lebenswelten sowie den Einfluss von Rollenstereotypen von Anfang an „mitzudenken“ und dies mit spezifischen Angeboten und Vorgaben zu gestalten. In der Folge können etablierte Programme, Methoden und Instrumente optimiert und erweitert werden z.B. durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Projekte und Aktivitäten; das Einwirken auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder die Förderung geschlechtergerechter Ansätze im betrieblichen Arbeitsschutz (z.B. geschlechtersensible Gefährdungsbeurteilung) und in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Begriffsklärungen

Geschlechterperspektive meint: bei einem Sachverhalt nach dem Vorhandensein, den Zuschreibungen und Bewertungen sowie den Konsequenzen biologischer, sozialer und psychologischer Geschlechterunterschiede - als Einzelaspekte oder miteinander verbunden - zu fragen. Zur Geschlechterperspektive gehört auch, den Zusammenhang zwischen geschlechterspezifischer Segregation des Arbeitsmarktes und den von daher mittelbar für Frauen oder für Männer in besonderer Weise zuzuordnenden Belastungen und Gefährdungen zu beachten. Das bedeutet u.a., im jeweiligen Segment des Arbeitsmarktes für das unterrepräsentierte Geschlecht zu prüfen, ob im Vergleich zum überrepräsentierten Geschlecht die Belastungen und Gefährdungen gleich sind bzw. sich gleich auswirken oder ob Unterschiede festzustellen sind.

Eine „**geschlechtersensible**“ oder „**geschlechterorientierte**“ Sicht- und Handlungsweise bedeutet, im Sinne dieser Definition gezielt und ausdrücklich den Blick auf Frauen und Männer zu richten – **Geschlechteraspekte** zu integrieren.

Gender Mainstreaming bedeutet gemäß der Definition der Europäischen Union: „Systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der

Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“ (Mitteilung der Kommission KOM(96) 67 endgültig vom 21. Februar 1996).

Gender Mainstreaming ist von genereller Bedeutung für zielgruppen- und chancengleichheitsorientierte Analysen, Zielstellungen und Konzeptionen. Es ist als zentral für bereits vorhandene aber auch zu entwickelnde Ansätze zur Gestaltung eines geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutzes anzusehen.

Gesetzliche Grundlagen

Wurde bisher grundsätzlich explizit auf die Geschlechterperspektive Bezug genommen, so lassen sich auch aus dem **Arbeitsschutzgesetz** und dem Arbeitssicherheitsgesetz Verpflichtungen ableiten, die einen zielgruppenspezifischen Ansatz fordern: Mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat die Bundesrepublik Deutschland die EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Es verpflichtet die Arbeitgeber zur Prävention und zur menschengerechten Arbeitsgestaltung. Beispielhafte Ziele einer menschengerechten Arbeitsgestaltung sind:

- „Achtung der Menschenwürde der Beschäftigten und Gewährleistung ihrer körperlichen und geistig-seelischen Gesundheit
- Förderung der Persönlichkeit der Beschäftigten
- Berücksichtigung der individuellen Belastbarkeit
- Möglichkeiten der Qualifikation
- Reduktion und Beseitigung gesundheitsschädigender Wirkungen der Arbeit und Arbeitsgestaltung.“³

Die betriebliche **Gefährdungsbeurteilung** ist der wesentliche Schlüssel zu einer systematischen geschlechtergerechten Praxis des Arbeitsschutzes. Gemäß § 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“. In Verbindung mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 618 BGB ist die Durchführung auch eine arbeitsrechtliche Verpflichtung, auf die Beschäftigte einen individuellen Rechtsanspruch haben. Gleichzeitig weist das Gesetz auch auf die wesentlichen Gefährdungsfaktoren hin. Für die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen gelten die Anforderungen des § 4 ArbSchG mit der Vorgabe, sie anschließend auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Dabei bedeutet die Verpflichtung zu einer integrierten Maßnahmenplanung unter Berücksichtigung von Technik, Arbeitsorganisation und Arbeitsverfahren, Umwelt und Sozialbeziehungen, dass der betriebliche Arbeitsschutz nicht nur unter sicherheitstechnischen Gesichtspunkten betrachtet werden kann. Das Ziel, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und die Arbeit menschengerecht zu gestalten, lässt sich nicht erreichen ohne eine Beurteilung, ob und inwieweit die an Arbeitsplätzen vorhandenen Gefährdungen unterschiedlich auf Männer und Frauen wirken. Auch die Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen, d.h. die Reduktion der persönlichen Beanspruchungen, erfordert eine geschlechterdifferenzierende Betrachtungsweise.

³ Pieper, R.: „Arbeitsschutzrecht – Kommentar für die Praxis, Bund Verlag 2009, S. 99

Ziffer 8 des § 4 ArbSchG lässt „mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen“ im Betrieb nur zu, wenn diese aus biologischen Gründen zwingend geboten sind. Mit dieser Vorgabe, die das EU-Recht nicht kennt, soll Arbeitgebern verdeutlicht werden, dass sie auch ihre innerbetrieblichen Regelungen und Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf eine geschlechterdiskriminierende Wirkung überprüfen und ggf. ändern müssen. Die Intention des Bundesrates, der diese Vorschrift im Gesetzgebungsverfahren in das ArbSchG einbrachte, war, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch hinsichtlich der betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen hervorzuheben. Die Regelung schafft eine besondere Verpflichtung, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und Gestaltung der Arbeit so zu auszuführen, dass sie den Bedürfnissen von Männern und Frauen gleichermaßen gerecht werden.

Das **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)** enthält zentrale Festlegungen zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes. Es konkretisiert damit - auch wenn es das historisch ältere Gesetz ist - die allgemeinen Organisationspflichten des Arbeitgebers gemäß ArbSchG.

Diese Verknüpfung des ASiG mit dem ArbSchG bedeutet auch, dass die Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten verstärkt in den Bereichen Prävention und menschengerechte Gestaltung der Arbeit liegen. Darunter fallen auch die Ermittlung und Beurteilung geschlechterspezifisch wirkender Belastungen und der daraus resultierenden Beanspruchungen.

Das ASiG enthält weiterhin Festlegungen hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen für die Bestellung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsarzt oder Betriebsärztin. Unter der Geschlechterperspektive interessant ist die Verteilung der Geschlechter in diesen zwei Berufszweigen. So zeigt eine Untersuchung für den Bereich einer Berufsgenossenschaft, bei der rund 75% der Versicherten weiblich sind, (Fokuhl, 2009⁴), dass etwa 90% der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und etwa 70% der Betriebsärztinnen/Betriebsärzte männlich sind. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass dies bei der Beratungstätigkeit Auswirkungen auf die Sichtweise und Umgangsweise gegenüber geschlechterspezifischen Belastungen und Beanspruchungen hat.

Die gesetzlichen Grundlagen belegen: Es steht außer Frage, die Geschlechterperspektive ist in den Arbeits- und Gesundheitsschutz einzubeziehen. Es geht demnach nicht um das „Ob“ sondern lediglich um das „Wie“.

Aufgaben der Arbeitsschutzbehörden

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung überprüft als unabhängige Aufsichtsbehörde, ob Schutzziele aus dem Arbeitsschutzrecht erreicht werden.

In Ihrer Aufsichts- und Beratungstätigkeit erkennt die Arbeitsschutzverwaltung Arbeitsschutzprobleme in den Betrieben, informiert die Betriebe, leistet eine Anstoßberatung und überwacht im Rahmen ihres gesetzlichen Überwachungsauftrages die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen zur Beseitigung festgestellter Arbeitsschutzprobleme. Die Präsenz der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten in den Betrieben

⁴ Fokuhl, Inga: „Alle gleich? – Ansatzpunkte für einen geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege“ in Brandenburg, Stephan u.a. „Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! – Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen“, VSA-Verlag 2009, Hamburg, S. 42ff

durch Besichtigungen und Gespräche bietet der Arbeitsschutzverwaltung die Chance, ihre Themen in den Betrieben zu verankern.⁵

Vor diesem Hintergrund kann in den folgenden Handlungsfeldern der Arbeitsschutzbehörden durch zielgerichtete Informationen ein Bewusstsein für die Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt werden und durch Sensibilisierung der Beteiligten eine Basis für geschlechtersensible Gestaltung von Präventionsmaßnahmen geschaffen werden:

- Fachliche Steuerung der Aufsichts- und Beratungstätigkeit
- Auswahl und Gestaltung von Schwerpunktaktionen, Projekten, Programmen, etc.
- Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren.

Warum ist die Geschlechterperspektive ein Beitrag für mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz für Frauen und Männer bei der Arbeit?

Die Systeme der sozialen Sicherung werden in zunehmendem Maße von den Folgen des demographischen Wandels beeinflusst. Beschäftigungs- wie gesundheitspolitisch stellt sich die Aufgabe, das Potenzial an qualifizierten und langfristig gesunden, leistungsfähigen Beschäftigten zu sichern. Der Faktor ‚Arbeit‘ unterliegt Bedingungen, die Männer und Frauen – auch in Abhängigkeit von ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt – in unterschiedlicher Weise und Intensität betreffen. So ist im Hinblick auf die Beschäftigtenstrukturen auch festzustellen, dass die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die Auswirkungen unterschiedlicher Rollenerwartungen an Männer und Frauen sowie das biologische Geschlecht von Bedeutung für den Erhalt von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit sind. Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ist ein Element der Aufgabe, ganzheitlichen zielgruppenorientierten Arbeitsschutz für alle Beschäftigtengruppen wirksam umzusetzen und die Arbeit entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzrechts menschengerecht zu gestalten.

Das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, die sich unter anderem auch auf Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auswirken. Unterschiedliche Arbeits- und Lebenswelten sowie Erwartungen an rollenkonformes Verhalten beider Geschlechter sind weiterhin von Bedeutung. Die Arbeitsbedingungen und der praktische Arbeitsschutz können also mit einer der Absicht nach „geschlechtsneutralen“ Perspektive nicht hinreichend erfasst und gestaltet werden.

Die strukturellen Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt in Verbindung mit dem veränderten demografischen Aufbau der Erwerbsbevölkerung (Altersstruktur, Geschlechterrelation, Migrationshintergrund, etc.) und den Veränderungen in den Erwerbsbiografien der Beschäftigten bringen für alle Beteiligten vielfältige neue Anforderungen mit neuen Chancen, aber auch neuen Risiken. Diese Veränderungen, denen der gesellschaftliche Faktor „Arbeit“ unterliegt, wirken sich auf die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen - in Abhängigkeit von ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt und in Abhängigkeit von ihrer Familienrolle - in vieler Hinsicht unterschied-

⁵ LASI –Veröffentlichung 52: „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder“, 2009, S. 11

lich aus. Dazu kommt eine Verschiebung der Bedeutung von physischen zu psychosozialen Belastungen, womit die Komplexität der Fragestellungen steigt.

Eine scheinbar geschlechtsneutrale Politik und Praxis in Arbeitsschutz und Prävention kann vor diesem Hintergrund nicht ausreichend sein bzw. sogar gesundheitliche Ungleichheiten für Frauen und Männer bedingen (s. auch Weltgesundheitsorganisation 2011⁶).

Aspekte, denen bei Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit Rechnung getragen werden muss, sind vor diesem Hintergrund:

- Frauen und Männer sind in bestimmten Berufsfeldern besonders stark vertreten, die damit verbundenen Gefährdungen unterscheiden sich z.B. in sogenannten „Männer- / Frauenberufen“. Daraus resultiert zum einen die Anforderung, die jeweiligen Berufsfelder angemessen zu beachten, aber auch die Herausforderung, dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht gerecht zu werden.
 - Häufig sind innerhalb eines Berufsfeldes die Tätigkeiten von Frauen und Männern verschieden und haben deshalb unterschiedliche Auswirkungen auf deren Ressourcen und Belastungssituationen. Unterschiedliche Hierarchieebenen aber auch Aufgabenverteilung innerhalb einer Hierarchieebene können dabei von Bedeutung sein.
 - Frauen und Männer sind in körperlicher Hinsicht verschieden, diese Unterschiede sind z.B. im Zusammenhang mit Gefahrstoffexpositionen und ergonomischen Belastungen zu beachten (biologische Aspekte).
 - Tradiertere Bewertungen im Arbeitsschutz: „Männerarbeit ist schwer – Frauenarbeit ist leicht“ wirken subtil in der Praxis des Arbeitsschutzes. Der mögliche Einfluss von geschlechterstereotypen Rollenerwartungen in der Arbeitswelt (z.B. Umgang mit Gewalt, emotionale Anforderungen) findet wenig bis gar keine Beachtung (Geschlechterstereotype und ihr Einfluss auf Gesundheit am Arbeitsplatz).
 - Der Wandel der Arbeitswelt bedingt weitere gesundheitliche Belastungen für Frauen und Männer: Atypische Beschäftigungsverhältnisse z.B. „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ und Arbeitslosigkeit bergen Gesundheitsrisiken, von denen zurzeit Frauen in besonderem Maße betroffen sind.
1. Insofern sind bisherige Einschätzungen zu überprüfen:
 2. Daten und Fakten zeigen, dass die sog. typischen Frauenberufe keineswegs pauschal als weniger belastend eingestuft werden können. Lärm und körperlich schwere Arbeit wie das Heben und Tragen führen auch in den von Frauen häufig besetzten Berufsfeldern wie in Kindertagesstätten oder in der Pflegewirtschaft zu gesundheitlichen Risiken.
 3. Dagegen spielen z.B. psychische Belastungen und Erkrankungen auch bei Männern bzw. in den sog. typischen Männerberufen eine zunehmende Rolle. Der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit ihrer Gesundheit, Krankheit und Gefährdungen wirkt sich auch am Arbeitsplatz und Berufsleben aus.

⁶ „Treating everyone the same, although well-intentioned, can result in missed opportunities to consider the specific needs and experiences of different groups. For instance, providing all workers with equipment of the same size ignores in average body dimensions between women and men. This can lead to the equipment being difficult to use or even dangerous for one of the sexes.“ World Health Organization 2011: Building healthy and equitable workplaces for women and men: a resource for employers and worker representatives (Protecting workers' health series, 11)

Im Folgenden werden für wesentliche Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Belastungen / Beanspruchungen, Fehlzeiten, Gefährdungen, etc.) Geschlechteraspekte bei arbeitsbedingten Belastungen und Risiken aufgezeigt.

Belastungen - Beanspruchungen

Es zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede bei der Relevanz der verschiedenen Belastungen sowohl durch die Arbeitsanforderungen als auch durch die Arbeits(umgebungs)bedingungen: Frauen sind besonders und meist stärker als Männer durch Faktoren der Arbeitsanforderungen (Tätigkeitsgestaltung, Arbeitsorganisation, Stress) belastet. Männer sind hiervon zwar ebenfalls betroffen, aber stärker durch physisch-physikalisch-technische und stoffliche Faktoren der Arbeitsbedingungen. Deutliche geschlechterspezifische Unterschiede sind außerdem für die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Belastungen - Belastungsempfinden, Beanspruchung, gesundheitliche Beschwerden - und für deren Bewältigung, also den Umgang mit Gesundheitsrisiken festzustellen.

Typische Belastungen in Berufen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden:

- Körperliche Belastungen (z.B. Zwangshaltungen, Heben und Tragen schwerer Lasten)
- Belastungen durch erhöhte Verantwortung (fachlich oder bezogen auf Führung)
- Belastungen durch Lärm und Vibrationen
- Erhöhte Gefahr von Arbeitsunfällen.

Typische Belastungen in Berufen, die eher von Frauen ausgeübt werden:

- Belastungen durch erhöhte Verantwortung für andere Menschen
- Belastungen durch Monotonie und andere Merkmale „einfacher“ Tätigkeiten
- Belastungen durch geringe Handlungsspielräume
- Körperliche Belastungen durch ungünstige und einseitige Körperhaltungen
- Belastungen durch sexuelle Belästigung.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Nach vorliegenden Fehlzeitenstatistiken sind Männer im Vergleich zu Frauen weniger, jedoch durchschnittlich länger krank. Männer weisen eine deutlich höhere Anzahl an Fehltagen wegen Verletzungen und Unfällen auf; was vorrangig damit erklärt wird, dass Männer stärker in gefahrgeneigten Berufen arbeiten aber auch mit geschlechterrollenspezifisch ausgeprägten Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Lebensmustern.

Männer sind mehr von Muskel- und Skeletterkrankungen betroffen als Frauen. Dem steht eine höhere Betroffenheit von Frauen bei psychischen Erkrankungen gegenüber, wobei Männer bei den psychischen Erkrankungen „aufholen“ (im negativen Sinne).

Die berufs- und tätigkeitsspezifischen Gefährdungen verbunden mit der geschlechterspezifischen Besetzung des Berufe-Spektrums sind für die Geschlechterunterschiede bei den arbeitsbedingten Erkrankungen zwar relevante Erklärungsfaktoren. Sie sind es jedoch nicht allein. Die Bewertung, dass Männer wegen der von ihnen ausgeübten besonders belastenden „männertypischen“ Berufe (Baubranche, Bergbau, Industrie) besonders gefährdet und betroffen seien, muss deutlich differenziert

werden: In den jeweils für Frauen und Männer festgestellten 10 Einzelberufen mit den gravierendsten Risiken ergeben die Zahlen für Frauen eine deutlich höheres Risiko-Niveau und höhere Betroffenenzahlen. Frauen in Niedriglohnberufen sowie in Dienstleistungsberufen (eher „Frauenberufen“) haben vielfach das gleiche oder ein höheres Risiko-Niveau im Vergleich zu Männern in industriell-gewerblichen Berufen.

Für die Prävention sind die Hinweise auf geschlechterspezifische Krankheitsrisiken im Zusammenhang mit dem von Frauen und Männern besetzten Berufe-Spektrum relevant. Zusätzlich gibt es Hinweise auf die Bedeutung geschlechterspezifisch geprägter Verhaltensweisen gegenüber eigenen Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungssymptomen. Eine angemessene und optimale Beurteilung der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen und Fehlzeiten bezieht sämtliche, d.h. auch geschlechterspezifische Faktoren ein.

Im Ergebnis lassen sich dann angemessene, begründete Schwerpunkte der Prävention setzen, die keines der beiden Geschlechter benachteiligen und die zielgruppengerecht mit größerer Wirkung umgesetzt werden können.

Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle

Im Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2009 - Unfallverhütungsbericht Arbeit“ (SUGA-Bericht 2009) sind statistisch 15.154 Männer und 1.503 Frauen mit anerkannten Berufskrankheiten erfasst. Die Schwerpunkte liegen den Erwartungen entsprechend in den „(Männer)Branchen“ mit den klassischen Gefährdungsfaktoren wie physikalische Belastungen, Lärm, mechanische Einwirkungen, chemische Belastungen, Stäube.

Erste Hinweise auf Unterschiede nach Geschlecht im Gesamt-Fragenkomplex der Berufskrankheiten liegen aus einer Untersuchung im Bereich der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) vor:

81% der 2006 der BGW gemeldeten Verdachtsanzeigen auf berufsbedingte Hauterkrankungen (BK 5101) betrafen Frauen. Die nachfolgenden Ermittlungen führten bei 53% der weiblichen Versicherten zu einer Bestätigung als Berufskrankheit, bei 17% zu einer förmlichen Anerkennung und bei 2% zu einer Berentung. Bei den männlichen Versicherten führten 80% zu einer Bestätigung als Berufskrankheit, 34% zu einer förmlichen Anerkennung und zu 6% zu einer Berentung. „Eine Erklärung für die hohe Bestätigung der BK 5101 bei Männern kann die späte Handlungsbereitschaft der Männer sein, wenn sie Schädigungen feststellen. Allerdings - auf der anderen Seite werden 89% der Heilbehandlungskosten zur BK 5101 von Frauen verursacht. Das ist pro Person gesehen mehr, als die männlichen Versicherten in Anspruch nehmen.“⁷. 2006 führten Anzeigen von berufsbedingten Infektionskrankheiten bei 25% der versicherten Frauen zu einer Anerkennung der Infektion als Berufskrankheit und bei Männern zu 35%; 4% der Frauen wurden verrentet und 11% der Männer.

Vor diesem Hintergrund lassen sich unter der Geschlechterperspektive verschiedene Fragen stellen, z.B.:

- Inwiefern sind für die Entwicklung hin zu einer festgestellten Berufskrankheit - von der Belastung und Beanspruchung zu wiederholten arbeitsbedingten Erkrankungen und Manifestierung als Berufskrankheit - außer den messbaren Belastungsfaktoren, auch der geschlechtsrollengeprägte Um-

⁷ Fokuhl, Inga. a.a.O., S. 50

gang von Männern mit Gefährdungen sowie ihr Gesundheitsverhalten relevant?

- Wird die Zunahme der psychischen Belastungen, verbunden mit zunehmenden komplexen Belastungskonstellationen in eher frauentypischen Berufsfeldern und Hierarchien, in der Anerkennung bestimmter Krankheiten als Berufskrankheit angemessen abgebildet?
- Werden bei der Ursachenerforschung höherer Betroffenheit von Männern bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen - außer den technisch messbaren Faktoren - auch die geschlechtsrolle geprägten Umgangsweisen mit Gesundheit und Krankheit sowie mit Gefährdungen hinterfragt?

Gefährdungsfaktor Lärm

Arbeitsschutzvorschriften beziehen sich schwerpunktmäßig auf den gehörschädigenden Lärm. Der Fokus liegt auf dem durch Maschinen und Arbeitsmittel verursachten Lärm in klassischen „Männerberufen“. „Harte“ messbare Kriterien bedeuten bei Grenzwertüberschreitung ein Handlungserfordernis. Die Gefährdung durch Lärm in „Frauenberufen“ liegt oft unterhalb der gehörschädigenden Auslösewerte (Beispiel: Kindertagesstätten). In der Regel sind die Gesundheitsgefährdungen anders gelagert und vielfältiger. Komplexe, „schwer messbare“ Lärmbelastungen führen zu fehlenden Bewertungskriterien, was bedeutet, dass mangels Grenzwerten kein Handlungserfordernis festgestellt wird.

„Männliche Erwerbstätige leiden häufiger als weibliche Erwerbstätige unter lärmbedingten Gehörschäden. Männer sind infolge der Aufteilung der Berufsfelder in höherem Maße als Frauen Lärm am Arbeitsplatz ausgesetzt. Vorwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten mit hoher Lärmbelastung finden sich in der Nahrungsmittelherstellung, in der Abfülltechnik und in der Textilienherstellung. Zu den nichttraditionellen, lärmbelasteten Arbeitsplätzen für Männer und Frauen zählen Orte, an denen laute Musik gespielt wird, z.B. Nachtclubs und Diskotheken. Auch weitere, durch Lärm am Arbeitsplatz hervorgerufene Probleme, z.B. Stress durch Lärmbelästigung unterhalb eines Niveaus, das zu Gehörschäden führen kann (Schule, Kindergarten) und Überempfindlichkeit des Gehörs, sind unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive eingehender zu untersuchen. Gewisse Anzeichen sprechen für ein vermehrt auftretendes Risiko akustischer Schocks, denen Frauen möglicherweise in besonderem Maße ausgesetzt sind und die mit unterschiedlichen Symptomen einhergehen und sich bereits bei geringeren Expositionsniveaus als „traditionelle“ lärmbedingte Hörschäden bemerkbar machen.“ (Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2006)⁸

Gefährdungsfaktor Gefahrstoffe

Unter dem Blickwinkel der biologischen Geschlechterdifferenzen können bestimmte Gefahrstoffe auch unterschiedliche Gefährdungspotenziale bedeuten, analog den nachgewiesenen Geschlechterunterschieden in der Wirkung von bestimmten Medikamenten. Das führt zur Frage, ob bestimmte Festlegungen von Grenzwerten für

⁸ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2006: Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit – Eine zusammenfassende Darstellung

beide Geschlechter gleichen Schutz bieten. Im Blick auf den Wandel der Branchen, Berufe und eingesetzten (Gefahr)Stoffe ist es von Bedeutung zu wissen, ob der Bestand an Technischen Regeln und die Anleitungen für die gefahrstoffbezogene Gefährdungsbeurteilung die Risikolagen überall angemessen abdecken - bei Gefahrstofftätigkeiten in „typisch weiblichen“ ebenso wie in „typisch männlichen“ Berufen. Insofern lassen sich die bisherigen gefahrstoffrechtliche Regelungen unter verschiedenen Blickwinkeln thematisieren:

- Beachtung biologischer Geschlechterdifferenzen, z.B. hinsichtlich einer (hypothetisch) unterschiedlichen Wirkung von bestimmten Gefahrstoffen auf Männer und Frauen, wie bereits erwähnt in Medizin und Pharmakologie für die Wirkung von Medikamenten nachgewiesen;
- Beachtung der Männer betreffenden Fertilitätsrisiken von Gefahrstoffen bzw. der Risiken für die Reproduktionsfähigkeit (und damit Förderung einer Sichtweise, die über die Risikobetrachtung für Schwangere bzw. den Fötus sowie für stillende Mütter hinausgeht);
- Abgleich der heutigen Struktur der Berufs- und Tätigkeitsfelder, in denen mit gefährlichen Stoffen gearbeitet wird, einschließlich deren Besetzung mit weiblichen und männlichen Beschäftigten, mit dem Bestand an Regelungen (Technische Regeln, Ermittlung von Arbeitsplatzgrenzwerten, Expositions-Risiko-Beziehungen) sowie Anleitungen für gefahrstoffbezogene Gefährdungsbeurteilungen,
- Prüfung etwaiger „nachweisbarer“ Diskriminierungen in der Praxis, etwa wenn die für bestimmte „Männertätigkeiten“ geforderte persönliche Schutzausrüstung nicht in einer für die Mehrzahl der Frauen geeigneten Größe und ergonomischen Gestaltung erhältlich ist;
- unterschiedliche Umsetzung von Regelungen in Abhängigkeit von der sozialen Geschlechterrolle der Adressatinnen und Adressaten.

Ein besonderes Beispiel für die unterschiedliche Wirkung von Gefahrstoffen auf Männer und Frauen bietet eine von der Internationalen Agentur für Nachforschungen über Krebs (IARC)⁹ der Weltgesundheitsorganisation 2011 vorgelegte Metanalyse, in der ein Zusammenhang zwischen Eierstockkrebs und der Arbeit mit Asbest im beruflichen Kontext.¹⁰ festgestellt wird.

Die Metanalyse wurde im Auftrag der IARC von der Universität Illinois durchgeführt. Untersucht wurden die Todesfälle von Personen, die an Eierstockkrebs verstorben sind und an ihrem Arbeitsplatz mit Asbest zu tun hatten. Datenbasis waren die Daten unterschiedlicher Datensysteme von Universitäten und Krankenhäusern sowie die Ergebnisse von 18 bereits stattgefundenen Studien, die im Rahmen der Untersuchung erneut überprüft und miteinander verglichen wurden. Die Studien basierten überwiegend auf europäischen Untersuchungen sowie 2 Untersuchungen aus den USA und einer Untersuchung aus Australien.

⁹ Ziel der IARC ist, die internationale Zusammenarbeit in der Krebsforschung zu fördern. Die Agentur ist interdisziplinär mit Expertinnen und Experten aus der Epidemiologie, der Biostatistik und weiterer wissenschaftlicher Laboratorien besetzt, um mit deren Fachwissen die Ursachen von Krebs zu identifizieren, so dass vorbeugende Maßnahmen getroffen, die Last der Krankheit und die damit verbundenen Leiden reduziert werden können. Ein wesentliches Merkmal der IARC ist ihre Expertise bei der Koordinierung der Forschung in den einzelnen Ländern und Organisationen. Ihre unabhängige Rolle als internationale Organisation erleichtert diese Tätigkeit. Die Agentur hat ihren Sitz in Lyon, Frankreich.

¹⁰ Vgl.: <http://www.mesotheliomalawyersusa.com/asbest-ovarian-cancer.html>.

Im Ergebnis waren zwischen den einzelnen Ländern keine Unterschiede festzustellen, allerdings waren die Untersuchungsergebnisse nicht durchgängig eindeutig, einige „Asbest Typen“ führten zu aggressiveren Krankheitsverläufen.

Zusammenfassend besteht nach der Metaanalyse zwar grundsätzlich ein Zusammenhang zwischen der arbeitsplatzbedingten Exposition von Asbest und Eierstockkrebs, aber es konnten keine endgültigen, signifikanten Ergebnisse festgehalten werden.

Gefährdungsfaktor psychische Belastungen

Bei den arbeitsbedingten psychischen Belastungen wird bislang noch am ehesten die Geschlechterfrage thematisiert. Nach Beschäftigtenbefragungen erleben Frauen häufiger als Männer ihre Arbeitsbedingungen als psychisch belastend. Was jedoch nicht bedeutet, dass für Männer tatsächlich psychische Belastungen eine durchweg geringere Rolle spielen; die Frage nach psychischen Faktoren stellt sich z.B. bei Berufskraftfahrern oder Lokführern.

Die höhere Betroffenheit von Frauen wird mit frauenspezifischen Arbeitsplatzbedingungen und Tätigkeiten (auch verbunden mit Arbeitsformen: Teilzeitarbeit, Minijobs) und der Annahme begründet, dass Frauen eher als Männer solche Belastungen thematisieren. Die Beachtung der Geschlechterperspektive bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen ist allein schon aufgrund des Stellenwertes bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten von zunehmender Relevanz.

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung kann den betrieblichen Akteuren bei präventiven Maßnahmen zur Vermeidung arbeitsbedingter psychischer Belastungen beratend zur Seite stehen und dabei die, nach Branchen, Berufen und Arbeitsformen, unterschiedlichen, geschlechtsspezifische Aspekte einbeziehen.

Geschlechterthema Mutterschutz

Der einzige Bereich des Arbeitsschutzes, der mit Bezug auf das Geschlecht Ziele setzt, rechtliche Regelungen trifft und diese im betrieblichen Handeln sowie in der behördlichen Aufsichtstätigkeit umsetzt, ist der Mutterschutz. Der Schutz werdender Mütter muss darüber hinaus im Rahmen präventiver Maßnahmen nach dem ArbSchG Berücksichtigung finden. Grundsätzlich ist das für den Arbeitsschutz aller Beschäftigten grundlegende, im ArbSchG verankerte Prinzip der generellen Prävention sowie der abgestuften Maßnahmen - mit dem Vorrang technischer Maßnahmen vor arbeitsorganisatorischen (Arbeitsplatzgestaltung) und personenbezogenen Maßnahmen (bis hin zum Beschäftigungsverbot) - anzuwenden. Diese vom Arbeitsschutzgesetz vorgegebene Rangfolge bedeutet, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsplatzsituation so zu gestalten, dass grundsätzlich und im Vorhinein alle erforderlichen risikovermeidenden und risikomindernden Maßnahmen geprüft und umgesetzt werden, so dass auch im Falle einer Schwangerschaft von Anfang an keine arbeitsbedingten Gefährdungen vorliegen sollten (siehe § 4 Nr. 6 ArbSchG).

Der praktische Umgang des Betriebes mit dem „Schwangerschaftsrisiko“ gestaltet sich allerdings häufig so, dass die betriebliche Umsetzung von Mutterschutzvorschriften personenbezogen erfolgt, so dass damit eine berufliche Diskriminierung von Frauen verbunden ist.

In einer um die Geschlechterperspektive erweiterten Debatte auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (§ 4) ist nicht allein der Schutz der schwangeren und stillenden Mutter, sondern auch der Schutz der Reproduktionsfähigkeit für beide Geschlechter - Frauen und Männer - in die Zielstellung einzubeziehen.

Handlungsansätze und Gender-Mainstreaming-Arbeitshilfen

Im Folgenden werden in exemplarischer Weise vertiefte Informationen zu geschlechtersensiblen Ansätzen im Arbeits- und Gesundheitsschutz dargestellt (Hintergrundinformationen, Strukturen, Instrumente, Praxisbeispiele, etc.) sowie daraus abgeleitete Schlussfolgerungen und Vorschläge für die Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden vorgestellt.

Geschlechtersensible Gefährdungsbeurteilung

Eine geschlechtersensible betriebliche Gefährdungsbeurteilung prüft auch die Geschlechteraspekte und greift diese bei der Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) mit auf. Individuelle Ansätze zur Sensibilisierung, Information und Aktivierung der Beschäftigten zum gefährdungsvermeidenden Verhalten (Verhaltensprävention) werden zielgruppengerecht, d.h. auch geschlechtergerecht gestaltet. Dies erfordert eine Weiterentwicklung bestehender Handlungsanleitungen für die Betriebe zur Gefährdungsbeurteilung sowie bestehender Aufsichtskonzepte für die behördliche Überwachung und Beratung der Betriebe.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) bietet mit der Handlungshilfe „**Die Berücksichtigung des Geschlechteraspektes bei der Risikoanalyse**“ (**factsheet 43**) präzise Erklärungen zum Aufbau und zur Durchführung einer geschlechtergerechten Gefährdungsbeurteilung. Ausgehend von Beispielen arbeitsbedingter biologischer, physikalischer, chemischer und psychosozialer Risikofaktoren und Gesundheitsgefährdungen in Tätigkeitsbereichen mit überwiegender Frauenanteil, werden die Schlüsselaspekte für die Durchführung einer geschlechtergerechten Gefährdungsbeurteilung erläutert sowie allgemeine, aus den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung ableitbare Maßnahmen zur Umsetzung eines geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes dargestellt. Ausgehend von dem Prinzip, dass Arbeit, Arbeitsorganisation und –ausrüstung auf den Menschen abgestimmt sein sollten und nicht umgekehrt – ein wesentlicher Grundsatz des europäischen Arbeitsschutzrechtes – ist bei entsprechenden Maßnahmen das soziale Geschlecht, als untrennbarer mit dem Individuum verbundener Bestandteil der Identität, zu berücksichtigen.



ISSN 1681-2107

Schlüsselaspekte für eine geschlechterdifferenzierende Risikoanalyse

- Positive Einstellung zur Geschlechterthematik und überzeugtes Engagement
- Untersuchung der tatsächlichen Arbeitssituation
- Beteiligung aller Arbeitnehmer, Frauen und Männer, in allen Phasen
- Vermeidung von vorgefassten Annahmen darüber, welche Risiken bestehen und wer gefährdet ist.

Für die Analyse der Gefährdungen am Arbeitsplatz ist es grundsätzlich zunächst wichtig, sich zu verdeutlichen, anhand welcher Merkmale die zu beurteilende Arbeitstätigkeit beschreibbar ist. Beispielsweise kann mit einer Leitfadengestützten Befra-

gung der Beschäftigten ein Pool von tätigkeitsrelevanten Items (Aussagen, die spezifische Situationen bzw. Arbeitsbedingungen abbilden) vorab gesammelt werden. Auf Grundlage eines solchen Pools lassen sich dann für eine schriftliche Befragung zur Erfassung von Gefährdungen am Arbeitsplatz und zur Einschätzung der Arbeitsplatzsituation positive und negative Items ableiten.

Zur Veranschaulichung eines solchen Vorgehens wird auf das von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) geförderte Projekt: „Psychische Belastung: Gefährdungsbeurteilungen im Einzelhandel“¹¹ verwiesen, dem die Entwicklung eines Screenings zur Analyse und Bewertung interaktiver Arbeitstätigkeiten (SABiA) im Einzelhandel zu Grunde liegt. Das von der BAuA entwickelte Instrument dient der Ermittlung von förderlichen (Ressourcen) und beeinträchtigenden (Gestaltungs- und Diskussionsbedarf) Bedingungen der Arbeit. Erfasst wurden das Kunden-Rollenverhältnis, das Arbeitsorganisations- Rollenverhältnis, die Gefühlsarbeit, das Produkt-Rollenverhältnis und der Umgang mit Kunden.

Ein entsprechend modifiziertes Vorgehen kann Anregung für die Erarbeitung eines Instrumentariums für eine geschlechterspezifische Gefährdungsbeurteilung sein. Allerdings gilt es zu beachten, dass eine geschlechterspezifische Gefährdungsbeurteilung nicht standardisiert vorgegeben werden kann, sondern grundsätzlich branchen- und tätigkeitsspezifisch ausgerichtet sein muss.

Mit diesen Einschränkungen lassen sich auf der Grundlage des factsheets Nr. 43 der OSHA für die Durchführung, Auswertung, Umsetzung und Überprüfung einer geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung folgende Eckpunkte skizzieren:¹²

- Belastungen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen (auch Teilzeit-, prekär Beschäftigte oder externe Arbeitskräfte, einschließlich von Personal, das für Reinigung, Sicherheit und Empfang zuständig ist) und nach Geschlechtern getrennt erheben.
- Die Beschäftigten selbst als Expertinnen und Experten ihrer Arbeitsbedingungen in die Erhebung einbeziehen.
- Die betriebliche Interessenvertretung beteiligen.
- Tatsächliche Tätigkeiten und Gefährdungen vollständig erheben
- § 4 Ziffer 2 ArbSchG¹³ einbeziehen – bei „gleichartigen Arbeitsbedingungen“ ggf. jeweils einen Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten beurteilen.
- Zusätzliche Belastungen abfragen, wie emotionale Anforderungen (beispielsweise in der Pflege/Hospiz oder im Polizeidienst), Tätigkeiten mit Publikumsverkehr, Vereinbarkeit Familie/Beruf.
- Objektivierbare und empfundene Belastungen erheben.
- Bei der Bewertung auf Diskrepanzen in der Einordnung in hohe, mittlere und geringe Gefährdungen achten.
- Mehrfache und kumulative Belastungen berücksichtigen.
- Häufig auftretende Gefährdungen für Männer und Frauen berücksichtigen.

¹¹ Vgl. Fachbeitrag in der Zeitschrift: „Sicher ist Sicher – Arbeitsschutz aktuell“, Heft 6/2012, S. 275 ff

¹² Reuhl, Barbara: „Manchmal mehr als „kleine Unterschiede“ – Gefährdungen geschlechtergerecht beurteilen“ in Brandenburg, Stephan/ Endl, Hans-L./ Glänzer, Edeltraud/ Meyer, Petra/ Mönig-Raane, Margret (Hrsg.): „Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen“ Hamburg: VSA 2009, S. 167 ff

¹³ „Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen“

- Überprüfen, ob eine ungleiche Geschlechterverteilung bei den Gefährdungen gegebenenfalls gestaltungsbezogen begründet ist.
- Die Gefährdungsbeurteilung als Gesprächsanlass gestalten, eventuell mit einer Leitfaden-gestützten Befragung.
- Methoden und Instrumente für die Erhebung und Beurteilung der Gefährdungen auswählen, die den Beschäftigten ermöglichen, ihre Belastungen angstfrei, ohne Kontrolle und Zwänge anzusprechen, z.B. in Gesundheitszirkeln (oder auch in Workshops, die gekoppelt sind mit einem Input über geschlechterspezifische Unterschiede bei arbeitsbedingten Gesundheitsergebnissen und der Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis von Frauen und Männern bei der Arbeit und in der Gesellschaft).
- Auswertung der Daten zum jeweiligen Tätigkeitsbereich nach Geschlechtern getrennt. Dabei Defizitbereiche herausarbeiten sowie Erkenntnisse im Hinblick auf neue, bzw. bisher nicht ausreichend beachtete Gefährdungen. Wichtig ist aber auch vorhandene Ressourcen und Potenziale der Beschäftigten zu dokumentieren.
- Die Umsetzung der sich aus der Auswertung ergebenden erforderlichen Schutzmaßnahmen, insbesondere die Unterweisung der Beschäftigten sollte in Kommunikation und Kooperation mit den im Betrieb für Arbeitsschutz Zuständigen erfolgen.
- Die relevanten Arbeitsschutzinformationen sowohl an weibliche als auch an männliche Beschäftigte weiterleiten und dabei (in der Gefährdungsbeurteilung festgestelltes oder allgemein bekanntes) unterschiedliches Risikoverhalten von Frauen und Männern einbeziehen.
- In die Unterrichtung zu den sich der Gefährdungsbeurteilung ergebenden erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen müssen nach § 12 Abs. 1 ArbSchG alle Beschäftigten einbezogen werden. Da die Unterrichtung während der Arbeitszeit zu erfolgen hat, ist darauf zu achten, dass auch Teilzeitbeschäftigte einbezogen werden. Nach § 12 Abs. 2 ArbSchG ist darauf zu achten, dass die Unterweisungspflicht nach Abs. 1 bei einer Arbeitnehmerüberlassung den Entleiher trifft.
- Im Rahmen der Unterweisung ist darauf zu achten, dass auf in der Gefährdungsbeurteilung festgestellte geschlechtsspezifische Bedarfe (z.B. bei Gesundheitsangeboten) geachtet wird.
- Unterweisungen können dazu genutzt werden, die Beschäftigten hinsichtlich erforderlicher Schutzmaßnahmen umfassend zu schulen und damit zu qualifizieren. Dazu sind die Unterweisungen entsprechend methodisch/didaktisch vorzubereiten.
- Entsprechend der Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 6 Abs. 1 ArbSchG zur Dokumentation der Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen und der danach von ihm festgelegten notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen, ist es bei geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilungen erforderlich, die erhobenen Daten und die erforderlichen Schritte geschlechtsspezifisch aufzubereiten und darzustellen. Mittels der geschlechtersensiblen Herangehensweise kann das Gefährdungsspektrum umfassender, präziser erkannt und daraus abgeleitet passgenaue, zielgruppenspezifische Arbeitsschutz- und/oder Gesundheitsschutzmaßnahmen angeleitet werden. Zudem bietet die geschlechtersensible Herangehensweise den betrieblichen Arbeitsschutzexpertinnen und -experten die Möglichkeit zur Kompetenzerweiterung.

- In der Dokumentation ist die Geschlechterverteilung in der Belegschaft, bei den für den Arbeitsschutz im Betrieb Zuständigen sowie bei den an der Gefährdungsbeurteilung Beteiligten aufzuführen.
- Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretung über die Ergebnisse informieren und in die Umsetzung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen einbeziehen, dabei sind gegebenenfalls vorhandene stereotype Rolleneinstellungen und Rollenerwartungen der Arbeitsschutz-Akteure zu hinterfragen.

Um die Gruppe atypisch Beschäftigter in den verschiedenen Beschäftigungsformen bei der Durchführung einer geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, sind über das OSHA-factsheet Nr. 43 und die o.g. Ergänzungen hinaus, eine Reihe von Fragen von Bedeutung, z.B.:

- Sind die Arbeitshilfen und Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung, die den Betrieben als Unterstützung an die Hand gegeben werden, so gestaltet, dass sie darauf hinwirken, dass die Gefährdungsbeurteilung auch für die atypisch Beschäftigten und nicht allein für die Stammbeslegschaft durchgeführt wird und dass geschlechterspezifische Aspekte einbezogen werden?
- Inwieweit sind die flexibel und mit geringem Stundenkontingent eingesetzten Teilzeitkräfte (Minijobs, Zeitarbeit, Werkverträge, etc.) der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin bzw. dem externen Präventionsdienst bekannt, und zwar mit ihren Arbeits- und Einsatzzeiten und der konkreten Tätigkeit?
- Werden dieses von den für den Arbeitsschutz im Betrieb Zuständigen überhaupt erreicht, z.B. wenn sie durchweg außerhalb des normalen Zeitrahmens arbeiten, also frühmorgens vor Geschäftsöffnung, abends, nachts, außerhalb der Betriebs- und Produktionszeiten z.B. am Samstag? Oder allein schon dann, wenn sie innerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens flexibel zu stark wechselnden Zeiten eingesetzt werden?
- Welche organisatorischen Möglichkeiten gibt es überhaupt, ihnen gleichermaßen wie den Stamm-Beschäftigten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements Angebote zu machen? Kann ein betrieblicher Nutzen und ein betriebliches Interesse vorausgesetzt werden?

Projekt „Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht - Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ – Handlungsansätze für die betriebliche Praxis und Schlussfolgerungen für die Arbeitsschutzverwaltung

Ziel des von der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di geförderten Projektes „Gender/Stress - Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen“¹⁴ war

¹⁴ Werner, Heike/Nielbock, Sonja (2009): "Geschlechterrollen und psychische Belastungen in der Arbeitswelt". Der Gegenstand des Projekts "Gender/Stress". In: Brandenburg, Stephan et al. (Hrsg.): *Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen*. Hamburg: VSA-Verlag, Nielbock, Sonja, Gümbel, Michael (2009): Abschlussbericht Projekt Gender/Stress: Geschlechterrollenbilder und Psychische Belastungen. Unveröffentlichtes Manuskript und Nielbock, Sonja/Gümbel, Michael (2010): "Geschlechterrollen und psychische Belastungen".

es, Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenbildern und psychischen Belastungen zu erforschen und auf dieser Grundlage Praxisansätze zu entwickeln. Dabei wurde sowohl nach psychischen (Fehl-)Belastungen als auch nach dem Vorhandensein von Ressourcen gefragt. Das Projekt wurde in drei Betrieben durchgeführt. Aufgrund der Ergebnisse qualitativer Interviews zu psychischen Belastungen, in denen die Geschlechterfrage berücksichtigt wurde, konnte aufgezeigt werden, dass Geschlechterrollenzuschreibungen einen bedeutsamen Einfluss sowohl auf die konkrete Ausprägung der Arbeitsbelastungen für Frauen und Männer als auch auf die Verfügbarkeit von Ressourcen haben und die Sichtweise prägen, was als Belastung und was als "Normalität" wahrgenommen wird.

Die betrieblichen Fallbeispiele illustrierten auch, welche Belastungsfaktoren erst gar nicht erfasst werden, wenn die Geschlechterrollenbilder unberücksichtigt bleiben.

Auf Basis der Untersuchungsergebnisse wurden Handlungsansätze für eine geschlechtergerechte betriebliche Praxis entwickelt:

- In einem Textileinzelhandelsbetrieb wurde der IMPULS-Fragebogen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur betrieblichen Analyse der Arbeitsbedingungen überarbeitet und um genderrelevante Fragen, z.B. hinsichtlich des Umgangs mit Kundinnen und Kunden und der Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild, ergänzt.
- In einem Finanzamt sowie in einem Betrieb der Informations- und Kommunikationstechnologie wurden geschlechtersensible Workshops entwickelt und durchgeführt, mit deren Hilfe besondere geschlechtsspezifisch geprägte Arbeitsbelastungen - wie der Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen, Anerkennung und Unterstützung sowie Veränderungsprozessen - bearbeitet werden konnten. Dabei war die hierarchieübergreifende Integration der Führungskräfte als ein weiterer genderrelevanter Aspekt besonders zentral.
- Die Projekterfahrungen wurden in einer Handlungshilfe zur Integration von Gender Mainstreaming in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit folgenden Eckpunkten zusammengefasst und veröffentlicht¹⁵: Unter Einbeziehung der mittleren Führungsebene Schaffung von geschlechtergerechten betrieblichen Organisationsstrukturen als Voraussetzung für eine geschlechterdifferenzierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
- Vermittlung von Kompetenzen zur Wahrnehmung des Geschlechteraspektes bei der Beurteilung von Arbeitsplatzbedingungen.
- Information und Beteiligung der Beschäftigten, etwa in Versammlungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Erfassung der Gefährdungen einschließlich bisher nicht berücksichtigter geschlechtsspezifischer Kriterien wie Emotionsarbeit, Umgang mit Überforderungen und Unsicherheiten usw.
- Bewertung der Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung von Geschlechterrollenbildern und -stereotypen sowohl auf Seiten der Beschäftigten als auch auf Seite der Beurteilenden.

In: Giesert, Marianne (Hrsg.): *Psychisch gesund bleiben. Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis - in der Praxis*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 49–63.

¹⁵ Nielbock, Sonja/Gümbel, Michael (2010a): Arbeitsbedingungen beurteilen - geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Berlin: Hans-Böckler-Stiftung; ver.di Bundesverwaltung Bereich Genderpolitik (Vgl.: http://www.sujet.org/Handlungshilfe_GenderStress.pdf)

Die nachfolgende Checkliste soll dazu beitragen, zu Beginn des Prozesses einer geschlechtersensiblen betrieblichen Praxis, Geschlechterverhältnisse im Betrieb sichtbar zu machen. Dabei geht es insbesondere um die Auseinandersetzung mit in dem jeweiligen Betrieb vorhandenen Geschlechterrollenbildern:

Betriebsstruktur

- Welche Abteilungen gibt es?
- Wie sind die Geschlechter in den Abteilungen vertreten?
- In welchen Abteilungen arbeiten überwiegend Frauen, in welchen überwiegend Männer?
- Welche Arbeit wird in den jeweiligen Abteilungen gemacht?
- Wie ist das Ansehen der Abteilungen im Betrieb?
- Welche Arbeit wird wie anerkannt im Betrieb? Welche Abteilungen werden als besonders wichtig angesehen?
- Gibt es Hinweise, warum die Geschlechter ungleichmäßig verteilt sind?
- Die folgenden Fragen können entweder weiterhin für den gesamten Betrieb oder bezogen auf einzelne Abteilungen beantwortet werden.

Hierarchie

- Welche Hierarchieebenen gibt es?
- Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern auf den Hierarchieebenen?
- Gibt es Hinweise, warum die Geschlechter ungleich verteilt sind?

Arbeitsanforderungen

- Welche Hauptanforderungen bestehen hier bei der Arbeit?
- Welche Dinge sind selbstverständlich, ohne dass jemand darüber nachdenkt?
- Manchmal wird gesagt: „Wenn man dieses oder jenes nicht kann/will, kann man hier nicht arbeiten!“ – Was könnte das hier sein?

Geschlechterrollenbilder

- Gibt es Dinge, die Frauen oder Männer hier besser können oder mit denen sie besser zurechtkommen?
- Gibt es Arbeitsaufgaben oder Arbeitsbereiche für die eher Frauen oder eher Männer eingesetzt werden? Woran liegt das?

Als Orientierung für die Überwachung und Beratung durch die Arbeitsschutzverwaltung sollte hinsichtlich von Empfehlungen zu einer geschlechtergerechten Maßnahmenentwicklung das Ziel gelten, die Handlungsspielräume für Frauen und Männer zu erweitern. Umgekehrt sollte vermieden werden, dass Maßnahmen die Geschlechterrollenbilder und Zuschreibungen bestätigen und verfestigen.

Gender Mainstreaming in der betrieblichen Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Nach EU-Definition impliziert Gender Mainstreaming die systematische Einbeziehung der Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, um damit im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel auszurichten und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen, deren geschlechterspezifischen Auswir-

kungen zu berücksichtigen. Insofern ist die systematische Integration von Genderaspekten sowohl auf der Ebene von Organisationsstrukturen als auch in der inhaltlichen Ausgestaltung von Konzepten und konkreten Maßnahmen zwingend erforderlich. Für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeutet dies, die Geschlechterperspektive sowohl auf der Ebene der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung und -organisation – etwa in Programmen, Kampagnen oder Schulungen - als auch in der konkreten Beratungs- und Aufsichtstätigkeit der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten einzubeziehen. Damit kann die Arbeitsschutzverwaltung die Betriebe bei einer geschlechtsspezifischen inhaltlichen Ausgestaltung der Arbeitsschutzorganisation und –maßnahmen und einem entsprechenden betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützen.

Bereits die OTTAWA-Charta der Weltgesundheitsorganisation WHO von 1986 forderte dazu auf, sichere, anregende und befriedigende Arbeits- und Lebensbedingungen zu schaffen und Arbeit zu einer „Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit“ zu machen. Betriebliche Gesundheitsförderung setzt zwar methodisch am Bewusstsein und am Umgang der einzelnen Beschäftigten mit ihrer Gesundheit an, ist jedoch mit einem allein individualpräventiven Ansatz nicht erfolgreich zu gestalten.

Gendersensible Gestaltung von verhaltensorientierter betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)

Notwendig ist eine geschlechtersensible Gestaltung von BGF für gemischte Zielgruppen wie auch bei geschlechtshomogenen Angeboten, damit die Maßnahmen sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv, passgenau und wirksam sind. Dabei geht es um eine auf das soziale Geschlecht - also Gender - gerichtete Betrachtung, die je nach der konkreten Beschäftigtengruppe mit anderen sozialen Kriterien, insbesondere Alter, aber auch kultureller (Migrations-) Hintergrund, zu verbinden ist.

Gendersensible Gestaltung von verhältnisorientierter Prävention und BGF

Verhaltensorientierte BGF wirkt nachhaltig nur bei gleichzeitiger Herangehensweise auf der Ebene der Verhältnisse. D.h. Arbeitsorganisation, Arbeitszeitstrukturen, Führungsstil, betriebliche Arbeitsteilung und Hierarchie, Partizipation an Information, Kommunikation und Entscheidungsprozessen müssen gesundheitsförderlich gestaltet werden, und hierzu gehört maßgeblich auch die geschlechtergerechte Gestaltung. Aspekte hierbei sind: Abbau geschlechterspezifischer Hierarchien, Einschluss- und Ausschlussstrukturen, Vermeidung belastender Rollenzuweisungen oder -unterstellungen, Berücksichtigung von Geschlechterspezifika des Lebenszusammenhangs (Familienaufgaben, Sorgearbeit) bei der Belastungsanalyse und Gefährdungsbeurteilung.

Für geschlechtergerechte BGF muss im Betrieb die Genderperspektive durchgängig in allen Stufen des Prozesses von Anfang an angewandt werden. Zur Situationsanalyse, Zielbestimmung, Planung und praktischen Umsetzung gehören insbesondere die folgenden Themen und Schritte:

- Fehlzeitenanalyse und erkennbare besondere Krankheitsrisiken an den Arbeitsplätzen,
- Gefährdungsbeurteilung,
- Festlegung der Oberziele nach Art, Reichweite und Zeithorizont und Bestimmung der Zielgruppen,
- Schaffung von Beteiligungsstrukturen für alle im Betrieb, z.B. durch entsprechende Organisation von Gesundheitszirkeln,

- Entwicklung der konkreten Maßnahmen für ein Gesamtkonzept verhaltensorientierter und verhältnisorientierter Prävention und BGF,
- Beachtung der Zusammenhänge von Verhaltens- und Verhältnisprävention gerade für geschlechtergerechte Maßnahmen der BGF,
- Umsetzung und steuernde Begleitung des BGF-Prozesses; Evaluierung der Wirkungen.

Analysen und Berichte zur Schaffung geschlechtersensibler Datengrundlagen

Vorliegende Statistiken und Berichte zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit bedürfen, insbesondere bei Arbeitsunfähigkeitsdaten, Arbeitsunfalldaten, Berufskrankheiten und Maßnahmen der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung der Verbesserungen hinsichtlich geschlechterbezogenen und demographischer Fragestellungen. Ebenso bedürfen Datenlage und Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei atypischer Beschäftigung der Berücksichtigung geschlechterbezogener Fragestellungen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) befasst sich seit Beginn der 2000er Jahre mit geschlechterspezifischen Fragen in der Arbeitswelt sowie im Arbeits- und Gesundheitsschutz. In Berichten und Faktenblättern (den sog. factsheets) werden wichtige Informationen für Arbeitsschutzakteure bereit gestellt. So stellt die Agentur in ihren 2003 und 2011 erschienen Berichten „*Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit*“¹⁶ und „*New risks and trends in the safety and health of women at work*“¹⁷ fest, dass geschlechterspezifische Unterschiede der Beschäftigungsbedingungen sowie unterschiedliche häusliche Lebensbedingungen von Frauen und Männern sich in erheblichem Maße auf die jeweiligen Gesundheits- und Belastungssituationen bei der Erwerbsarbeit auswirken. Dieser Gesamtkomplex bestimmt die geschlechterspezifischen Ausprägungen der Belastungen und Belastungsfolgen. Der Bericht liefert eine Ist-Analyse sowie geschlechterspezifische Ansätze in Forschung, Gesetzgebung und Praxis. Auf dieser Grundlage werden Empfehlungen für Politik und Prävention gegeben. Eine Zusammenfassung des Berichtes ist mit dem von der Agentur veröffentlichten factsheet 42¹⁸ verfügbar. Nachfolgend im Ausschnitt eine Übersicht aus dem Factsheet zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in Bezug auf Risiken und Gesundheitsergebnisse sowie ein Modell zur Beeinflussung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit durch geschlechterspezifische Unterschiede:

¹⁶ Vgl.: http://osha.europa.eu/de/publications/reports/?b_start:int=50&-C=

¹⁷ Vgl.: http://osha.europa.eu/de/publications/reports/?b_start:int=10&-C=

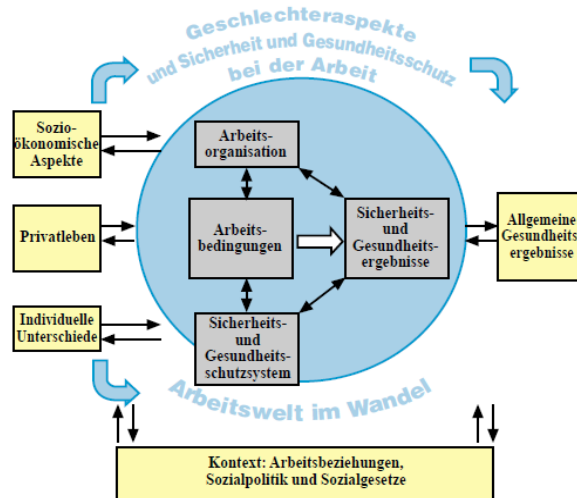
¹⁸ Vgl.: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets>



Einige Beispiele für geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Risiken und Gesundheitsergebnisse

Risiko/Gesundheitsergebnis	„Stärkere Exposition/ größere Häufigkeit“	Bemerkungen
Unfälle	Männer	Männer weisen eine höhere Unfallrate auf, selbst nach Berichtigung aufgrund der geringeren Arbeitsstundenzahl bei Frauen.
Erkrankungen der oberen Gliedmaßen	Frauen	Hohe Häufigkeit bei einigen äußerst repetitiven Tätigkeiten von Frauen, wie „leichte“ Montagetätigkeiten am Fließband und Dateneingabetätigkeiten, bei denen die Frauen wenig Einfluss auf die Arbeitsweise nehmen können
Heben von schweren Lasten	Männer	Frauen leiden jedoch z. B. in Reinigungs-, Verpflegungs- und Pflegetätigkeiten an Schädigungen durch Heben und Tragen schwerer Lasten.
Stress	Frauen	Hohe Häufigkeit bei Männern und Frauen. Zu besonderen Stressfaktoren bei Frauen gehören sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Tätigkeiten mit wenig Ansehen und geringen Einflussmöglichkeiten, emotional anstrengende Tätigkeiten sowie Doppelbelastung durch die bezahlte Lohnarbeit und die unbezahlte Arbeit zu Hause.
Tätigkeiten seitens der Öffentlichkeit	Frauen	Weibliche Arbeitnehmer sind stärker Publikumsverkehr ausgesetzt.
Lärm/Hörverlust	Männer	Frauen in der Textil- und Lebensmittelproduktion z. B. können starker Belastung ausgesetzt sein.
Arbeitsbedingte Krebserkrankung	Männer	Größere Häufigkeit bei Frauen in bestimmten Herstellungsbranchen
Asthma und Allergien	Frauen	z. B. durch Reinigungsmittel, Sterilisationsmittel und Staub in Schutzhandschuhen aus Latex, die im Gesundheitswesen eingesetzt werden, sowie Stäube in der Textil- und Bekleidungsindustrie
Hautkrankheiten	Frauen	z. B. aufgrund von Arbeiten mit nassen Händen im Cateringbereich oder durch Hautkontakt mit Reinigungsmitteln oder Haarbehandlungsmitteln
Infektionskrankheiten	Frauen	z. B. im Gesundheitswesen oder bei Tätigkeiten im Kontakt mit Kindern
Ungünstige Tätigkeiten und Schutzausrüstung	Frauen	Zahlreiche Bekleidungsstücke und Schutzausrüstung wurden für den „Durchschnittsmann“ entworfen, was für viele Frauen und „Nicht-Durchschnittsmänner“ problematisch ist.
Reproduktive Gesundheit	beide	Zu den vernachlässigten Bereichen gehören Fruchtbarkeit, Menstruationsstörungen, Menopause und männliche reproduktive Gesundheit.
Ungünstige Arbeitszeiten	beide	Bei Männern ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie lange bezahlte Arbeitsstunden ableisten, während Frauen mehr unbezahlte Arbeit zu Hause erledigen. Beide wünschen sich ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben.

Dieses Modell zeigt, wo geschlechtsspezifische Unterschiede Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beeinflussen können.



Erkennen und Berücksichtigen von geschlechtsspezifischen Unterschieden

Krankheitsvorbeugung und Förderung des Wohlbefindens bei der Arbeit sind für die Qualität der Arbeit für Frauen und Männer von Bedeutung. Die Gestaltung der Arbeit, Arbeitsorganisation und -ausrüstung orientieren sich häufig an dem „Durchschnittsmann“, obwohl die Abstimmung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsplatz als eines der unantastbaren Prinzipien der EU-Rechtsvorschriften gilt. Erleichtert man den Frauen die Arbeit, so wird sie auch für Männer leichter. Der Bericht behandelt geschlechterdifferenzierende Ansätze bei Forschungsarbeiten und Aktionen, und in einem separaten Factsheet wird ein geschlechterdifferenzierender Ansatz zur Risikoanalyse zusammengefasst. Zusätzliche Informationen sind auf einer speziellen Seite der Agentur-Website verfügbar (siehe unter „Weitere Informationen“).

Weitere Informationen

Der Bericht der Agentur *Gender issues in safety and health at work – A review* enthält weitere Informationen über Risiken für weibliche Arbeitnehmer und ihre Prävention sowie darüber, wie ein geschlechterdifferenzierender Ansatz gewählt werden kann. Dieser Bericht ist verfügbar unter: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Factsheet 42 zur Frage, wie der Geschlechteraspekt bei der Risikoprävention berücksichtigt werden kann, finden Sie unter: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

Eine spezielle Seite der Agentur-Website enthält Verknüpfungen zu weiteren Informationen zum Thema Frauen und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: <http://gender.osha.eu.int>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel.: (34) 944 794 360, Fax: (34) 944 794 383

information@osha.eu.int

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Printed in Belgium, 2003

Im Zusammenhang mit dem Bericht wurde die bereits erwähnte Publikation zur Berücksichtigung des Geschlechteraspektes bei der Gefährdungsanalyse¹⁹ erstellt. Die Handlungshilfe initiiert und unterstützt die systematische Umsetzung geschlechtergerechter „guter Praxis“. Es werden für die betriebliche Praxis präzise Erklärungen zum Aufbau und zur Durchführung einer geschlechtergerechten Gefährdungsbeurteilung geliefert (vgl. Kapitel 3.1, S.13 ff)

Gute-Praxis-Beispiele

Einige Institutionen und Organisationen (vorwiegend aus dem Arbeitnehmerbereich) fördern betriebliche Modellprojekte mit wissenschaftlicher Begleitung, in denen Konzepte und Instrumente für die Realisierung eines geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der betrieblichen Praxis entwickelt und erprobt werden.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat 2005 eine Handlungshilfe „Arbeitsschutz für Frauen - ein Leitfaden für die Praxis“²⁰ erarbeiten lassen. Der Leitfaden zielt darauf, den kritischen "Geschlechterblick" auf alle Bereiche des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu schärfen und Frauen zu zeigen, wie sie sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen können. Es werden Anregungen geliefert, wie und wo sich Frauen im Betrieb engagieren können, um dem betrieblichen Gesundheitsschutz auch ein „weibliches Gesicht“ zu verleihen. Zielgruppen sind berufstätige Frauen, Mitglieder der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung, Arbeitsschutzexpertinnen und Gleichstellungsbeauftragte. Der „erweiterte Arbeitsschutz-Blick“ auf das zweite Geschlecht führt dazu, dass Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf oder Mutterschutz ihre angemessene Bedeutung erhalten.

Das vom Land Berlin geförderte und vom DGB- Bezirk Berlin-Brandenburg in zwölf Betrieben 2006/2007 durchgeführte Modellprojekt „Gleichstellungsorientierte betriebliche Gesundheitsförderung“²¹ war gekennzeichnet durch die Erfassung sich verändernder Arbeitsplatzbedingungen und die konkrete Verbindung betrieblicher Gesundheitsförderung mit Aspekten der Chancengleichheit. Am Modellprojekt beteiligt waren überwiegenden Klein- und Mittelbetriebe aus den Branchen Ernährungswirtschaft, Gastronomie, Finanzleistungen, Metall- und Elektrobetriebe und aus der IT-Branche.

Beispielhaft seien einige Maßnahmen und Ergebnisse des Projekts genannt:

- In einer Bio-Bäckerei mit 33 Beschäftigten wurden Interviews zur Einschätzung des Führungsverhaltens, der Kommunikation, Pausenregelung, Arbeitszeit, Qualifizierung, Lärm und schweren Lasten sowohl in männer- als auch in

¹⁹ „Die Berücksichtigung des Geschlechteraspektes bei der Risikoanalyse“, Hrsg. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, factsheet 43 vgl.: http://osha.europa.eu/de/publications/factsheets/?b_start:int=50&-C=)

²⁰ Kannengießer, Ulrike C (2005) „Arbeitsschutz für Frauen. Ein Leitfaden für die Praxis“ Düsseldorf: Der Setzkasten

²¹ Dunst, Claudia (2009) „Gleichstellungsorientierte betriebliche Gesundheitsförderung. Erfahrungen aus einem Modellprojekt des DGB Berlin-Brandenburg“. In: Brandenburg, Stephan et al.(Hrsg.): „Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen.“ Hamburg: VSA, S. 87-101

frauendominierten Arbeitsbereichen durchgeführt und nach geschlechtsspezifischen Aspekten analysiert.

- In einem Gastronomiebetrieb (43 männliche, 57 weibliche Beschäftigte) wurden Belastungen durch geschlechtsspezifische Diskriminierungen identifiziert, thematisiert und abgebaut.
- In einem Unternehmen aus der Finanzdienstleistungsbranche mit einem Frauenanteil von 61% wurde ein Erhebungsinstrument zur Erfassung von Belastungen am Arbeitsplatz entwickelt, das Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf integriert.

Ein von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) durchgeführtes Projekt hatte die „Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer und Frauen“²² zum Gegenstand. Das dreijährige (2006-2009) Projekt zielte darauf, die Akteure im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinsichtlich der psychischen Belastungen im allgemeinen und für die Geschlechterperspektive dieser Belastungen im Besonderen zu sensibilisieren, um eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung im Betrieb nachhaltig zu verankern und zu sichern. In drei Pilotbetrieben wurden u.a. Maßnahmen zur geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung²³ entwickelt, umgesetzt und erprobt. Ein interessantes Projektergebnis ist der Zusammenhang von stressbedingten Gesundheitsproblemen und Geschlecht: In einer Beschäftigtenbefragung gaben Männer öfter als Frauen Gereiztheit, Nervosität, unbegründete Ängste oder nicht Abschalten können, an. Frauen nannten öfter als Männer Konzentrationsmängel oder ständige Müdigkeit. An gesundheitlichen Beschwerden wurden Kopfschmerzen und Verspannungen an Nacken und Schultern häufiger von Frauen genannt, Rückenbeschwerden und Herz-/Kreislaufkrankungen mehr von Männern.

Ein weiteres Modell der konkreten Verknüpfung von Arbeitsschutz und Gleichstellung findet sich in der Bremer Verwaltung²⁴. Ausgangspunkt war die Tatsache, dass den Leistungen und Belastungen der Arbeit im Reinigungsbereich mit der Zuschreibung, dass bestimmte Tätigkeiten „natürlich weiblich“ seien (wie z.B. saubermachen) von vornherein ein geringer Rang zugewiesen wird. In der Folge werden die erforderlichen Kompetenzen nicht oder nicht angemessen bewertet und vorhandene Belastungen bleiben unberücksichtigt. Im Bremer Projekt wurde eine Personalentwicklungsmaßnahme entwickelt, die die Reinigungskräfte sowohl bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und insbesondere beim Umgang mit Belastungen unterstützt, als auch eine Aufwertung ihrer Tätigkeit in Form eines Weiterbildungszertifikats beinhaltet.

Auch Jugendliche werden in einem Projekt bereits für das Thema sensibilisiert:

²² Büntgen, Maria/Leunig, Cornelia (2009): "Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer und Frauen im Organisationsbereich der IG BCE". In: Brandenburg, Stephan et al. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 56–77.

²³ Büntgen, Leunig, a.a.O., S.56

²⁴ Lohmann, Bärbel (2009): "Fachfrauen und Fachmänner in Reinigungsfragen. Arbeitsschutz und Personalentwicklung bei Beschäftigten in der Gebäudereinigung in der Freien Hansestadt Bremen". In: Brandenburg, Stephan et al. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verlag, S. 142–148.

Jugendliche leben im „Hier und Jetzt“, über Arbeitsschutz wissen sie wenig. Dabei sind sie am Anfang ihres Berufslebens beispielsweise aufgrund mangelnder Erfahrung besonders gefährdet, wie Untersuchungen der Europäischen Arbeitsschutzagentur zeigen.

Das soll in Hamburg anders werden hat die ArbeitsschutzPartnerschaft Hamburg²⁵ beschlossen und das Projekt „Berufsstart & Arbeitsleben – aber sicher!“ initiiert. In dem vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und von der Freien und Hansestadt Hamburg geförderten Projekt hat sich das Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg mit weiteren Kooperationspartnern folgenden Fragen angenommen:

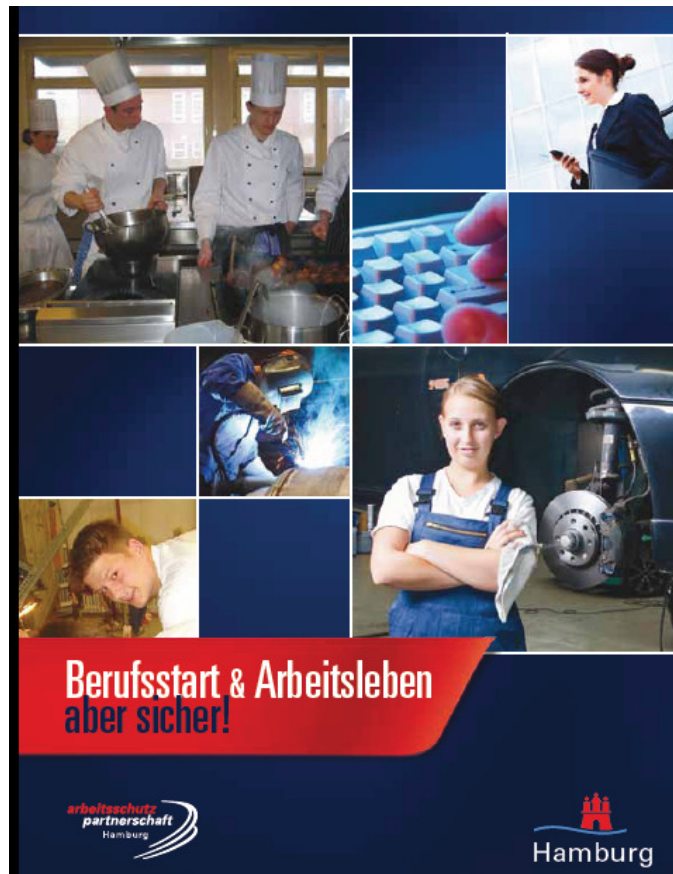
- Wie können Jugendliche für dieses Thema sensibilisiert werden?
- Wie können wir dafür sorgen, dass der Arbeitsschutz in Schule und Berufsschule eine Rolle spielt?

Viele Mädchen entscheiden sich bei ihrer Berufswahl immer noch überproportional für so genannte „typische Frauenberufe“ und schöpfen damit oft nicht ihre beruflichen Möglichkeiten aus. Auch bei den Jungen fällt auf: Sie haben vielfältige Interessen und Kompetenzen, dennoch fällt ihre Berufswahl meistens „traditionell“ aus und schränkt ihr Berufswahlspektrum ein. Entsprechend unterschiedliche Themen im Arbeitsschutz stehen für Mädchen und Jungen im Vordergrund. Dies ist nur ein Aspekt, der im Projekt unter Geschlechterperspektive betrachtet wurde.

Auch unterschiedliche Rollenerwartungen an männliche und weibliche Beschäftigte gleicher Berufe (z.B. Erzieher / Erzieherin) oder Rollenstereotype (z.B. Ängste im Polizeidienst, Ekel in Pflegeberufen) und deren Auswirkungen auf die Wahrnehmung von und den Umgang mit Belastungen wurde in Veranstaltungen und Informationsmaterialien thematisiert:

- Das Projektteam wurde zu Beginn des Projektes in einem Gender-Workshop geschult.
- In einer Unterrichtseinheit zum Thema „Betriebspraktikum“ haben sich die Jungen einer 8. Klasse u. a. mit den von den Mädchen gewählten Berufen auseinandergesetzt (die Mädchen entsprechend mit den „Jungen-Berufen“).
- Die nachfolgende Projektbroschüre die Handlungshilfe „Stationen-Lernen Arbeitsschutz“ wurden geschlechtersensibel entwickelt

²⁵ Hamburger Bündnis für eine gesunde und sichere Arbeitswelt von Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, Unfallversicherungsträgern und Arbeitsschutzbehörde



Schlussfolgerungen und Vorschläge für eine geschlechtersensible Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden

Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Aufsichts- und Beratungstätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden ist nicht als eine zusätzliche Aufgabe zu sehen, sondern als eine qualitative Aufwertung und Bereicherung im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbSchG, der Schaffung von Maßnahmen zur menschengerechten Arbeit, die die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeits- und Gesundheitsschutz impliziert.

In der Praxis können Aufsichtsbeamtinnen und –beamte im Rahmen von Revisionen eine gesundheitsgerechte und geschlechtersensible Arbeitsgestaltung initiieren, fördern und fordern, die Implementierung geschlechtergerechter betrieblicher Projekte und Aktivitäten des Arbeits- und Gesundheitsschutz anregen, auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einwirken und geschlechtergerechter Ansätze im betrieblichen Arbeitsschutz - insbesondere hinsichtlich der Durchführung von geschlechtersensible Gefährdungsbeurteilung - und betrieblicher Gesundheitsförderung aufzeigen.

Diese „einfach“ erscheinenden, aber umfassenden Ansätze zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Aufsichts- und Beratungstätigkeit stellen die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten vor große Herausforderungen. Mit einem solchen Ansatz werden von den Betroffenen eine „neue“ Denkweise und damit auch ein gewisser „Kulturwandel“ gefordert.

Die Wahrnehmung der Thematik der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz auf Seiten der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht hat gezeigt, dass für neue Denk- und Sichtweisen Zeit und Geduld erforderlich ist. Der Prozess der „Bewusstmachung“ und damit der Bewusstseinsveränderung führt bereits zu Veränderungen im Handeln, die jedoch - wenn überhaupt – nur schwer und schon gar nicht kurzfristig messbar sind.

Orientierung für eine geschlechtersensible Aufsichts- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden bieten die nachfolgenden **Leitfragen**:

Fragen nach der Repräsentanz von Frauen und Männern

Wie ist die Relation Frauen – Männer in der betrachteten Zielgruppe im Vergleich zur Grundgesamtheit? Zum Beispiel:

- bei der Teilhabe am Arbeits- und Gesundheitsschutz im Vergleich zu Beschäftigten insgesamt;
- Anteile bei den Personen in Minijobs oder Zeitarbeit im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung.

Sind mehr Männer oder Frauen von einem betrachteten Aspekt betroffen? Zum Beispiel:

- Betroffenheit von bestimmten Belastungen oder Erkrankungen;
- auch qualitative Aspekte, wie z.B. Anhaltspunkte für unterschiedliche Auswirkungen, Umgangsweisen, Bewältigungsstrategien;
- ergänzende Kriterien wie familiäre Situation, beruflicher Status, Altersgruppe;
- Wird bezogen auf den demographischen Wandel die Zielgruppenperspektive vollständig beachtet, d.h.: Wandel der Altersstruktur und Zunahme von Frauenbeschäftigung und Zunahme der Beschäftigten mit Migrationshintergrund?

Fragen nach den für Frauen und Männer aufgewendeten Ressourcen

Gibt es Unterschiede im Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen beim unmittelbaren praktischen Handeln? Zum Beispiel:

- bei Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei Präventionskampagnen.

Gibt es Unterschiede bei der Ressource „Aufmerksamkeit, Sichtbarmachung“? Zum Beispiel:

- explizite Aussagen in Leitbildern; Bestimmung von Zielen und Prioritäten;
- Themensetzung auf der Agenda;
- Themenwahl und Ansprache (Adressatinnen, Adressaten) in der Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit sowie durch Informationsmaterialien.

Gibt es Unterschiede im Ressourceneinsatz für Instrumente zur Verbesserung von Ungleichheitssituationen? Zum Beispiel:

- bei der Planung des Gesamtbudgets für Fachtagungen und Fortbildungen, Entwicklung von Handlungskonzepten und -instrumenten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, Grundlagenstudien und Evaluierungen;
- beim Einsatz von Ressourcen und Förderprogrammen für die Verbesserung der Erkenntnisgrundlagen (Statistiken, Berichterstattung, Forschung) zu den Arbeitsbelastungen und -risiken sowie der gesundheitlichen Situation von Personen in atypischer Beschäftigung.

Fragen nach der Realisierung geschlechtergerechter Veränderungen

Diese Fragen zielen auf die realen Strukturen und Ansatzpunkte bei den verantwortlichen Akteuren und Organisationen sowie bei den Betroffenen selbst.

Welche Leitbilder, Ziele und Strukturen sind für geschlechterspezifisch festzustellende Ungleichheiten auslösend oder ursächlich? Zum Beispiel:

- Aufmerksamkeit „schwere Tätigkeiten“ – „leichte Tätigkeiten“, Rollenerwartungen, Prioritätensetzung einerseits - Ausblendungen andererseits;
- bei den Geschlechteraspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes atypisch Beschäftigter für die Frage nach Ursachen;

Wie sind die Geschlechterverhältnisse bei den verantwortlichen Akteuren, etwa bei den Entscheidungsträgern in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung? Zum Beispiel:

- bei der Besetzung des Arbeitsschutzausschusses, Gesundheitszirkel, etc.
- bei den Aufsichtspersonen und Sicherheitsbeauftragten (im Gesundheitswesen z.B. oft männlich, Beschäftigte mehrheitlich weiblich).

Welche Ansatzpunkte für geschlechtersensible Veränderungen sind erkennbar bzw. welche Ansatzpunkte sind vorzuschlagen? Zum Beispiel:

- bereits vorliegende Ansätze und Praxisbeispiele im Arbeits- und Gesundheitsschutz, die gezielt auf Frauen und/oder Männer oder auf Zielgruppen nach anderen Kriterien zugeschnitten sind;
- für den Bereich der atypischen Beschäftigung die Thematisierung der nachhaltigen Konsequenzen für Lebenssituationen und Erwerbsverläufe;
- Maßnahmen zum Erwerb von Genderkompetenz für betriebliche Führungskräfte sowie für hauptberuflich im Personalwesen, im Arbeitsschutz und in der Prävention Tätige.
- Wie können die Beschäftigten selbst unterstützt werden, Ansatzpunkte für die Veränderung von für sie nachteiligen Situationen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erkennen?
- Wie sehen Strukturen aus, die zur Beteiligung an Veränderungsprozessen motivieren?

Diese Leitfragen sowie die Vorschläge der OSHA zur Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind Grundlage für die Implementierung der Geschlechterperspektive in folgenden Handlungsfeldern der Arbeitsschutzbehörden:

- a. Fachliche Steuerung und Controlling der Aufsichts- und Beratungstätigkeit;
- b. Planung, Durchführung und Auswertung von Schwerpunktaktionen, Projekten und Programmen einschließlich der Entwicklung eines gendergerechten Instrumentariums zur Auswahl der Betriebe, Arbeitsplätze und der Beschäftigungsverhältnisse (Branchen, spezifische Frauen- und Männerarbeitsplätze, Teilzeitarbeitsplätze, Schichtarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse etc.) sowie einer gendersensiblen Datenerfassung und Berichterstattung als Grundlagen für die Erweiterung des Erkenntnisstandes im jeweiligen Feld;
- c. Maßnahmen der Organisationsentwicklung der Arbeitsschutzbehörden, insbesondere bei der Aus- und Weiterbildung. Etwa durch die Verankerung von Gender Mainstreaming in Leistungsvereinbarungen, Programmen, Leitlinien, Zielen und den Selbstdarstellungen der staatlichen Arbeitsschutzbehörden.

- d. Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsvorhaben im Bereich Sicherheit und Gesundheit, wie z.B. der anstehenden Novellierung des Mutterschutzgesetzes.

Nachfolgend werden drei Beispiele dargestellt, die veranschaulichen sollen, wie Arbeitsschutzbehörden die Integration der Geschlechterperspektive umsetzen können:

- Erkenntnisgewinn durch Gendersensible Datenerfassung / Berichterstattung: Die Datenlage und Erfahrungen mit der Integration der Geschlechterperspektive in den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist derzeit noch ausbaufähig.
→ Beispiel Nordrhein-Westfalen
- Gendersensible Organisationsentwicklungsprozesse: Bei anstehenden Organisationsentwicklungsprozessen kann die Geschlechterperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz inhaltlich und strukturell integriert werden.
→ Beispiel Österreichische Arbeitsinspektion
- Sensibilisierung und Qualifizierung: Instrumente aus anderen Politikfeldern (z.B. Medizin oder Gesundheitswesen) sind mitunter gut übertragbar für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
→ Beispiel gendersensible Qualifizierung im Gesundheitsbereich der WHO


Gendersensible Datenerfassung und Berichterstattung in Nordrhein-Westfalen

Zur Erläuterung der zuvor unter a. erwähnten gendersensiblen Datenerfassung und Berichterstattung wird nachfolgend auf Erfahrungen aus Nordrhein Westfalen hingewiesen.

Die Arbeitsschutzbehörde von NRW hat Mitte der 1990er Jahre den Aufbau einer Berichterstattung und die Schaffung geschlechtersensibler Datengrundlagen²⁶ auf den Weg gebracht und das Observatorium der Gesundheitsrisiken bei der Arbeit eingerichtet. Die Datenerfassung basiert auf einem umfassenden Gesundheitsbegriff, in den zahlreiche Faktoren mit möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit einbezogen worden sind. Der gesetzte Rahmen umfasst Indikatoren in den in Abb. 1 dargestellten vier Bereichen „Sozioökonomische Faktoren“, „Gesundheitsdeterminanten“, „Auswirkungen auf die Gesundheit“ und „Leistungsfähigkeit der Versorgungssysteme“.

²⁶ Vgl.: http://ww.liga.nrw.de/Themen/Gesundheit_berichte_daten/daten2/index.ht, und Arbeitsschutz 21, ErgoMed / Prakt. Arb. med. 6/2011

Abbildung 1²⁷

Landesinstitut für
Gesundheit und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen 

Arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichte – Aufbau

Bereiche	Datenquelle
Sozioökonomische Faktoren Beschäftigung Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Amtliche Statistik/Register Surveys
Gesundheitsdeterminanten Arbeitsplatzumgebungsfaktoren (physikalische, chemische, biologische) Psychosoziale Faktoren Gesundheitsverhalten und Bewältigungsstrategien	Surveys
Auswirkungen auf die Gesundheit Selbsteinschätzung der Gesundheit Beschwerden Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten Arbeitsunfähigkeit Erwerbsunfähigkeitsrenten	Amtliche Statistik/Register Surveys
Leistungsfähigkeit der Versorgungssysteme Zugang zu Betreuungsdiensten Zufriedenheit mit der Betreuung	Surveys

Folie 10 Dr. Eleftheria Lehmann

Aus den Erfahrungen zur geschlechtersensiblen Berichterstattung in NRW lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Aggregation von Daten zum Verlust wertvoller Informationen über Geschlechterunterschiede führt und daher beim Aufbau einer Berichterstattung- etwa weiterer Ländersurveys - vermieden werden sollte. Die Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht bietet ein praktikables Werkzeug für Identifizieren gesundheitlicher Ungleichheit in der Arbeitswelt, so dass spezifische und effiziente Maßnahmen entwickelt werden können. Geeignete Daten lassen sich zwar aus verschiedenen Quellen extrahieren, amtliche Statistiken, Register und Surveys sind jedoch grundsätzlich die wichtigsten Quellen, die allerdings um das Merkmal „Geschlecht“ konsequent weiter ausgebaut werden sollten.

Dabei haben die Erfahrungen aus NRW gezeigt, dass Datenanalysen nach Branche(n) oder bestimmten Tätigkeitsfeldern im Gegensatz zu Aggregatdaten die bessere Basis für eine Geschlechter differenzierende Politik und maßgeschneiderte Interventionen für Frauen und Männer bilden. Die geschlechtersensible Berichterstattung aus den NRW-Erfahrungen verdeutlicht ferner, dass je spezifischer die erhobenen Daten über die ausgeführten Tätigkeiten sind, desto präziser die Gesundheitsrisiken bei der Arbeit abgeschätzt werden können.

²⁷ „Geschlechtersensible Berichterstattung für die Arbeitswelt –Konzept und praktische Anwendung“, Power Point Präsentation von Frau Dr. Eleftheria Lehmann, Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW (Folie 16), vorgetragen im Rahmen der Veranstaltung „Prävention im Wandel der Arbeitswelt“, 1. März 2012).

Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion Österreich²⁸

Einen übertragbaren und praktikablen Ansatz für das oben unter c. genannte Handlungsfeld Organisationsentwicklung/Aus- und Weiterbildung stellt die Implementierung des Geschlechteraspektes in die Arbeits- und Gesundheitsschutz-Aufgaben der österreichischen Arbeitsinspektion²⁹ dar.

In der österreichischen Arbeitsinspektion wurde die Gleichstellung der Geschlechter mit Hilfe des Gender Mainstreaming erstmals 2002 systematisch im Qualitätsmanagement-Prozess (Total Quality Management nach EFQM) der Arbeitsinspektion thematisiert.

Das Ziel der Chancengleichheit ist in das Leitbild und Qualitätsmanagement integriert. Zur Begleitung der Gender Mainstreaming-Implementierung in der Arbeitsinspektion und ihrer Beratungstätigkeit wurden eine Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe und ein Gender Mainstreaming-Netzwerk in der Arbeitsinspektion eingerichtet. Führungskräfte sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden in entsprechenden Fortbildungen geschult. Die Genderperspektive wird so organisationsintern und in die extern wirksame Beratungstätigkeit der Arbeitsinspektion "step by step" integriert. Eine Arbeitshilfe leitet zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch an. Geschlechterspezifische Statistiken zum Aufsichtshandeln werden erstellt und Projekte unter Einbeziehung des Geschlechteraspektes geplant und durchgeführt. Ein zweiseitiger Folder informiert über Gender Mainstreaming in der Tätigkeit der Arbeitsinspektion.

Mit der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurde 2010 der Verwaltungspreis gewonnen³⁰. Mit dem "Österreichischen Verwaltungspreis", der 2010 zum 4. Mal ausgeschrieben wurde, werden herausragende Leistungen, innovative Entwicklungen und erfolgreiche Modernisierungsprozesse öffentlicher Organisationen gewürdigt. Im Sinne von Best Practice und Benchmarking zielt er darauf ab, zukunftsweisende, bereits umgesetzte Ideen und Reformprojekte zu prämiieren, einem größeren Publikum vorzustellen und den Austausch und die Vernetzung zwischen Verwaltungseinrichtungen zu fördern. Die Jury war von dem insgesamt sieben Jahre dauernden Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity sehr beeindruckt. Durch einen breit angelegten und fundierten Organisationsentwicklungsprozess konnten vielfältige Geschlechtergerechtigkeitsaspekte in der internen Organisationsstruktur und in den Kernaufgaben verankert werden. Besonders hervorzuheben sind die Prozessqualität mit Selbstbindung sowie der Umstand, dass im Zuge der Projektentwicklung verschiedene weitere soziale Merkmale, wie etwa Alter oder Herkunft, verbindlich Berücksichtigung fanden.

²⁸ Vgl.: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/gender/default.htm#gem_ai

²⁹ Vgl.: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz//gender/default.htm> . Seit 2004 besteht in Österreich das Projekt „Implementierung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsinspektion und im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“.

³⁰ Vgl.: <http://www.bka.gv.at/site/7223/default.aspx>

Umschreibungen, Satzumstellungen

Neutralisierung kann durch **Umformulierung** erreicht werden

- zB. Umschreibungen mit "wer" (... die Maßnahme setzt), "jene", "alle die"
- Möglich ist auch ein **geänderter Satzbau**.
- zB. "es ist + *Nennform* (... zu veranlassen)"

Mut zu kreativen Lösungen!

Kreative Neuformulierungen wirken nicht nur abwechslungsreich, oft werden damit auch neue Akzente gesetzt:

- zB. "Ergonom/in" - "Fachleute der Ergonomie"

Sprachempfehlungen Arbeitsinspektion

- geschlechtergerechte Sprache und Schreibweise - generell, durch/für alle**
- M/F ausschreiben** (Paarform - "und")
- Kurzform "in" oder "I"** - Achtung: **maximal ein Schrägstrich im Wort** (sonst Ausschreiben notwendig) - zB.
 - ✓ des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
 - ! des/der Arbeitnehmer/s/in
 - ✓ des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin
 - ✓ der Beschäftigten (*Mehrzahl*)
 - ✓ des/der Beschäftigten (*Einzahl*)
 - ✓ der Arbeitnehmer/innen
- bei Weglassen des "-Innen" oder "In" muss ein **korrektes Wort übrig** bleiben, zB.
 - ✓ der ArbeitnehmerInnen
 - ! die StudentInnen
- Mehrzahl und substantivierte Formen** bieten sich an bei Funktionen oder wenn das Handeln von Personen betont wird

- zB. "die Beschäftigten", die "Lehrenden", "die Leitung", "die Vorsitzenden"

☞ eine Häufung substantivierter Formen kann unpersönlich wirken. Auch Passivformen ("es ist zu veranlassen...") sollten deshalb nicht zu oft verwendet werden

- möglichst aktiv formulieren** ("die Arbeitgeberin muss ... veranlassen")
- bei **akademischen Graden und Berufstiteln** ist jene Form zu verwenden, die dem Geschlecht des/der Titelführenden entspricht - zB. Dr./Dr.:, Mag./Mag.:, Dipl.-Ing./Dipl.-Ing.:"
- Generalklauseln sind Scheinlösungen und zu vermeiden** ("*Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer*")
- bei persönlicher Kommunikation **Menschen in der dem jeweiligen Geschlecht entsprechenden Form ansprechen** und im Gespräch fortführen
- einheitliche Sprachform**, besonders bei Schriftlichkeit (nicht M/F-Sprachformen innerhalb eines Textes mischen)
- im gesamten Schriftverkehr** (extern, intern) und in Publikationen, zB. Schulungsunterlagen, Folder, Formularwesen, Berichtswesen, Website

Weiterführende Informationen

www.arbeitsinspektion.gv.at/gender
www.bmask.gv.at
www.frauen.bka.gv.at

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 Zentral-Arbeitsinspektorat, 1040 Wien, Favoritenstraße 7
 Mitarbeiter: Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe der Arbeitsinspektion
 Dient der Basisinformation für die Praxis und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
 Stand: März 2009

GENDER
MAINSTREAMING

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der Arbeitsinspektion und bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

„Josef möchte Friseurin werden“



www.arbeitsinspektion.gv.at

In Österreich gibt es seit

- 1987 linguistische Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich
- 1985 ein gesetzliches Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen
- 1988 die Führung weiblicher Amtstitel
- 1990 legislative Richtlinien des Bundeskanzleramts zur sprachlichen Gleichbehandlung im Bundesrecht und
- seit 2001 Ministerratsbeschlüsse zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der gesamten Bundesverwaltung (zuletzt 2004 zu Gender Mainstreaming).

Die Arbeitsinspektion hat sich in Leitbild und Rahmenstrategie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen verpflichtet - das gilt auch für eine geschlechtergerechte Sprache.

Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten

- Frauen und Männer werden genannt** (weibliche/männliche Form; Kurzformen: /in, (in), I)
- neutrale, geschlechtsindifferente Ausdrücke** (zB. Personen, -kräfte, Leitung)
- substantivierte Formen** (Beschäftigte, Engagierte, Arbeitende, Auszubildende)
- Umformulierungen** (Satzumstellungen, Umschreibungen zB. "wer", "es ist zu ...")
- kreative Lösungen** - sind gefragt!

"Zeigen Sie mir bitte die persönliche Schutzausrüstung der Arbeitnehmer"

- wer ist damit wirklich gemeint?

vielleicht

- der Arbeitnehmer (M), oder *doch auch*
- der Arbeitnehmerinnen (F)

möglich wäre auch

- der Arbeitnehmer/innen oder der ArbeitnehmerInnen (M und F)
- der Beschäftigten (M, F oder M und F)
- der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen (M und F)

Was ist geschlechtergerechte Sprache?

- Geschlechtergerecht formulieren bedeutet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Sprache zu verwirklichen
- Texte sind geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar sind, so dass sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen.

☞ Ein durchgehendes "Sprachkonzept" ist wichtig. Nachträgliches Korrigieren, Ergänzungen führt zu unbefriedigenden Ergebnissen.

Formulierung weiblich/männlich

Im ArbeitnehmerInnenschutz ist bei fast allen Personenbezeichnungen eine weibliche und männliche Bezeichnung problemlos möglich

- auch als Kurzformen, zB.

Schrägstrich "in" bei Funktionsbezeichnungen: Arbeitnehmer/in, Arbeiter/in, Angestellte/r, Beschäftigte/r, Arbeitgeber/in, Betriebs-/Abteilungsleiter/in, Ausbilder/in, Ersthelfer/in, verantwortliche/r Beauftragte/r, Brandschutzbeauftragte/r, Verunfallte/r,

- mit **"Binnen-I"**: LenkerIn, ZwischenmeisterIn, HeimarbeiterIn, ÜberlasserIn, BeschäftigterIn, KoordinatorIn, ArbeitsinspektorIn,
- oder allgemein: TeilnehmerIn, MitarbeiterIn, Zuständige/r, AntragstellerIn, Vortragende/r, zB.
- ☞ bei weiblichen Vortragenden: **als ReferentIn(nen), als Vortragende**
- ☞ bei weiblichen und männlichen Vortragenden: **als Referent und ReferentIn, ReferentIn, ReferentIn, Vortragende.**

Unklarheiten können meist leicht gelöst werden: zB. **"Betriebsrat/Betriebsrätin"** ist gängiger Sprachgebrauch, juristisch aber falsch weil ein "Organ", korrekt wäre "männliche/weibliche Betriebsratsmitglieder"

zB. bei **Verbänden**: "Obmann" und "Obfrau" oder "Vorsitzende/r", "GeschäftsführerIn"

Geschlechtsneutrale Begriffe

- bestimmte Begriffe sind **geschlechtsindifferent** (geschlechtsabstrakt, geschlechtsneutral) - zB. Präventivfachkraft, Fachleute, Sicherheitsfachkraft, Unfallpöfper, Mitglied, Sicherheitsvertrauensperson, Teilzeitkraft, Organ, Lehrlinge
- manche Wörter sind bei Verwendung in der **Mehrzahl** geschlechtsneutral - zB. die Beschäftigten, die Vorsitzenden
- substantivierte Formen** (von Zeitwörtern, Eigenschaftswörtern) sind grammatikalisch nicht Männern oder Frauen zuordenbar - zB. die Engagierten, Arbeitenden, Leitenden, Anwesenden, Verunfallten, Verletzten, Auszubildenden, Vortragenden

WHO-Ansatz zur Umsetzung gendersensibler Qualifizierung im Gesundheitsbereich

Anregungen für eine gendersensible Qualifizierung von Aufsichtsbeamtinnen und -beamten bieten Handlungshilfen aus anderen Politikfeldern, wie z.B. der WHO Ansatz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Gesundheitsbereich. Unter dem Slogan: „Awareness-Analysis-Action“ / „Aufmerksamkeit – Analyse – Aktion“ hat die WHO 2011 dazu das Handbuch „Gender mainstreaming for health managers: a prac-

tical approach³¹ vorgelegt. Das Handbuch bietet einen Leitfaden zur Schärfung des

³¹ Vgl.: http://www.who.int/gender/documents/health_managers_guide/en/index.html

Weiterführende Literaturhinweise und Links

Badura, B., Schröder, H. & Vetter, C. *Fehlzeiten-Report 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit*, Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

BMFSFJ. (2004). *Gender Mainstreaming. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. (Vgl.: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Hintergrund/herkunft.did=13542.html>)

Brenscheidt, F., Brenscheidt, S., & Siefer, A. (2011). *Arbeitswelt im Wandel. Zahlen - Daten - Fakten. 1. Auflage*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (Vgl.: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/Broschueren.html>)

Broschüre des IG Metall Vorstand. *Chancengleichheit in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik*. Darmstadt: apm. (Vgl.: <http://www.infoline-gesundheitsfoerderung.de/ca/j/hjs/>).

Bundesjustizministerium. (2006). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Bundesministerium der Justiz und Juris GmbH. (Vgl.: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>).

EU-OSHA. (2008). *Strategie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2009-2013*. Bilbao. (vgl.: http://osha.europa.eu/de/publications/work_programmes/strategy2009-2013)

Europäische Kommission. (2005). *EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. (Vgl.: http://ec.europa.eu/employment_social/equal.../data/.../gendermain_de.pdf)

Fischer, G., Dahms, V., Bechmann, S., & Frei, M. (2009). *Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). (Vgl.: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0409.pdf>)

GDA. (2011). *Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz*. Berlin: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (Vgl.: <http://www.gda-portal.de/de/VorschriftenRegeln/VorschriftenRegeln.html>)

IG Metall. (2005). *Belegschaftsfragebogen mit Chancengleichheitsperspektive. aus: Psychische Belastungen beurteilen - aber wie? Eine betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen. Handlungshilfe des Projektes »Gute Arbeit« . 2. Auflage*. Frankfurt: Eigendruck.

IG Metall Projekt Gute Arbeit. (2007). *Handbuch »Gute Arbeit«. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis*. Hamburg: VSA-Verlag.

Kauppinen, K., Kumpulainen, R., Houtman, I., & Copsey, S. (2006). *Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Eine zusammenfassende Darstellung*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. (Vgl.: http://osha.europa.eu/fop/germany/de/priority_groups/gender/index_html)

Kolip, P. (2008). Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention. *Bundesgesundheitsblatt. Gesundheitsforschung. Gesundheitsschutz*.

Kolip, P., & Hurrelmann, K. (2002). Geschlecht - Gesundheit - Krankheit: Eine Einführung. In Hurrelmann, K. & Kolip, P. *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich*). Bern: Verlag Hans Huber.

Kommission der europäischen Gemeinschaften. (2007). *Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012*. Brüssel. (Vgl.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:de:PDF>)

„Gender-Bewusstseins“ und zur Vermittlung von Fähigkeiten für die Durchführung einer Gender- Analyse sowie einer „genderverantwortlichen Planung“ von genderrelevanten Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung. Ferner enthält das Handbuch eine umfassende Gender-Toolbox („Gender-Analyse-Matrix“, „Gender-Analyse-Fragebogen“, „Gender-Analyse-Tool“, genderrelevante Bewertungsskala, Checkliste für eine gendergerechten Gesundheitsplanung und –programmierung). Die Inhalte werden in einem mehrtätigen Workshops vermittelt.

Dieser differenzierte auf den Gesundheitsbereich ausgerichtete methodische Ansatz zur Implementierung der Geschlechterperspektive bietet – bei entsprechender Anpassung – ein geeignetes Instrumentarium für eine gendergerechte Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten.

Eine solche Qualifizierung sollte folgende Eckpunkte beinhalten:

- Sensibilisierung für die unterschiedlichen Geschlechterrollen.
- Erarbeitung des „neuen“ Wissens über die unterschiedlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen und Männern
- Vermittlung von Daten und Fakten zu Geschlechteraspekten bei arbeitsbedingten Belastungen und Gefährdungen
- Vermittlung der Methodik einer geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung
- Befähigung zur systematischen Einbeziehung geschlechterspezifischer Aspekte in die eigene Überwachungs- und Beratungstätigkeit

Literaturhinweise und Links

Diese Informationsgrundlage basiert im wesentlichen auf den Beschlüssen der 21. und 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) in den Jahren 2011 und 2012, denen die Berichte: „Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betriebli-

Kuhlmann, E., & Kolip, P. (2005). *Gender und Public Health. Grundlegende Orientierungen für Forschung, Praxis und Politik*. Weinheim und München: Juventa Verlag, 57

Pirolt, E., & Schauer, G. (2005). *Geschlecht als Qualitätsmerkmal der betrieblichen Gesundheitsförderung Leit-faden und Checkliste zur Ist-Standerhebung*. Linz: ppm forschung + beratung.
(Vgl.: <http://www.ppm.at/referenzen/publikationen.htm>).

Reuhl, B., & Gümbel, M. (2009). *Kleiner Check für die betriebliche Praxis: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung- geschlechtersensibel?* Hamburg/ Bremen: Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit/ Sujet GbR.
(Vgl.: <http://www.arbeitnehmerkammer.de/politikthemen/gleichberechtigung/gender-in-arbeit-gesundheit/>)

Stepanek, B., & Krull, P. (2003). Ein Handbuch. Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Schwerin: Landes-frauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V.
(Vgl.: [http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=5d82758b83&tx_ttnews\[cat\]=3](http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=5d82758b83&tx_ttnews[cat]=3)).

Waller, H. (2006). *Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen und Praxis*. Stuttgart: Kohlham-mer.

Wecker, R. (1996). " Weiber sollen unter keinen Umständen in der Nacharbeit eingesetzt werden..." Zur Konsti-tution von Weiblichkeit im Arbeitsprozess. In Eifert, C., Eppe, A. , Kessel, M., Michaelis, M., Nowak, C. & Weltecke, D. *Was sind Frauen? Was sind Männer? Gender Studies. Vom Unterschied der Geschlechter*. Frank-furt am Main: Suhrkamp.

chen Gesundheitsförderung“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung geschlechtersensibel gestalten – neue Aufmerksamkeiten für atypische Beschäftigungsverhältnisse“ zu Grunde lagen .