Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft

Leibniz Universität Hannover

Gender in Arbeit und Gesundheit

Definition des Prinzips Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“

Quelle: Stiegler 2000

Soziale Ungleichheit – Diskriminierung/ Benachteiligung

Soziale Ungleichheit

- Von einer sozialen Ungleichheit (Hradil & Schiener, 2001) lässt sich sprechen, wenn sozial wertvolle Güter - wie Einkommen oder Gesundheit - systematisch ungleich verteilt sind. Einkommen ist beispielsweise systematisch ungleich verteilt. Diskriminierend wird dies erst, wenn diese Verteilung aufgrund eines verpönten Merkmals zustande kommt - z.B. Geschlecht. Verpönte Merkmale sind die Merkmale, aufgrund derer eine Person oder Personengruppe nicht benachteiligt werden darf.

(Mittelbare) Diskriminierung (§3 (2) AGG)

- Diese besteht, wenn scheinbar neutrale Regelungen in ihrem Ergebnis die eine oder andere Gruppe bevorzugen. Werden beispielsweise Teilzeitbeschäftigte von der Betriebsrente ausgeschlossen, ist dies diskriminierend, da überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Diese Regelung stellt Frauen im Vergleich zu Männern systematisch schlechter. Für die juristische Einschätzung ist es dabei unerheblich, ob die Diskriminierung beabsichtigt ist.

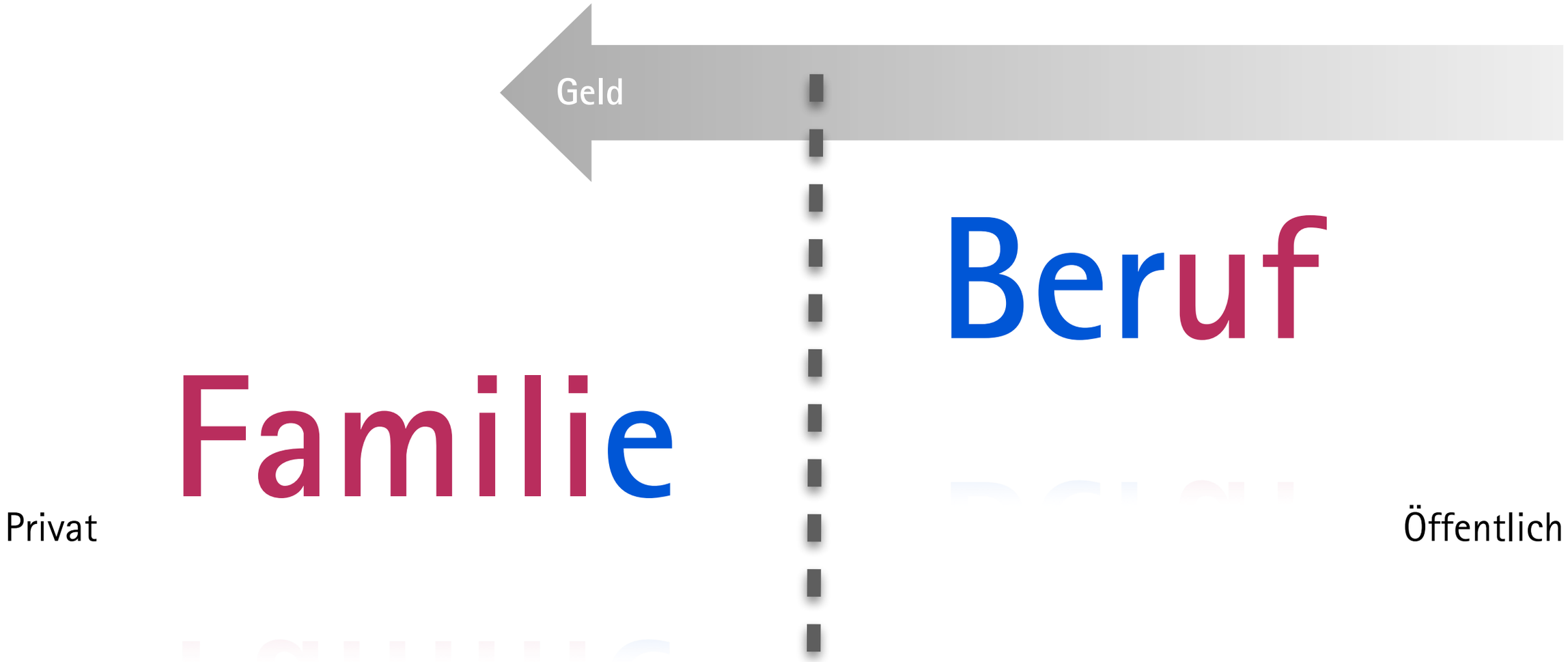
  ➡ Welche Mechanismen führen zu einer ungleichen Verteilung von Gesundheit, Einkommen, …

Gender Mainstreaming als Anforderung an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

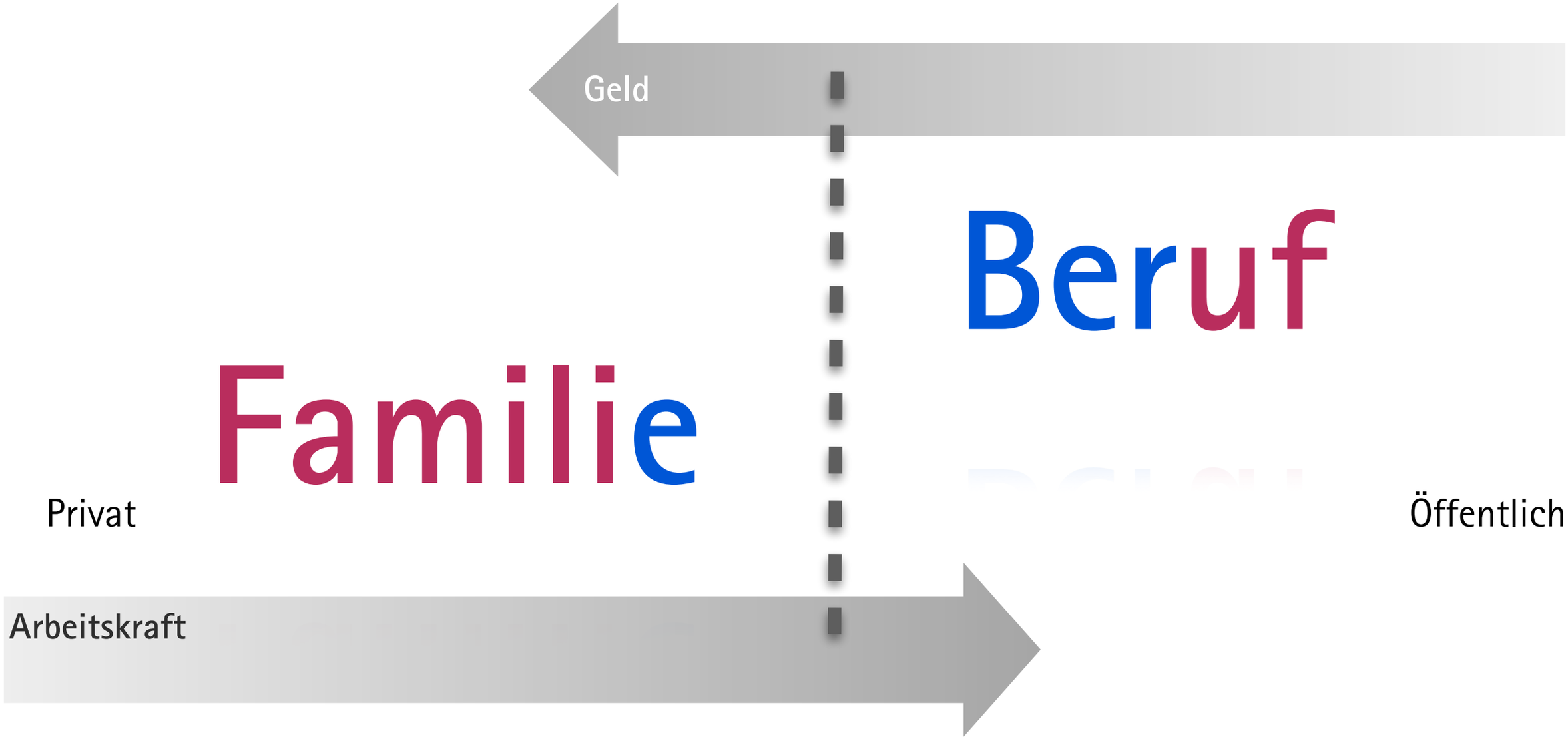
- „Gender" ist das englische Wort für Geschlecht und bezeichnet im Unterschied zu"sex" das soziale Geschlecht. Was wir mit Mannsein oder Frausein verbinden, ist gesellschaftlich, kulturell, sozial und historisch geprägt.
- Mainstreaming = etwas in den Hauptstrom bringen -> in allen Aspekten des Handelns das Ziel der Gleichstellung berücksichtigen
- Gender Mainstreaming ist eine Anti-Diskriminierungsstrategie.
- Von mittelbarer Diskriminierung ist dann die Rede, wenn scheinbar neutrale Regeln im Ergebnis dazu führen, das Personen/Gruppen (z.B. Frauen) schlechter gestellt werden.

Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften

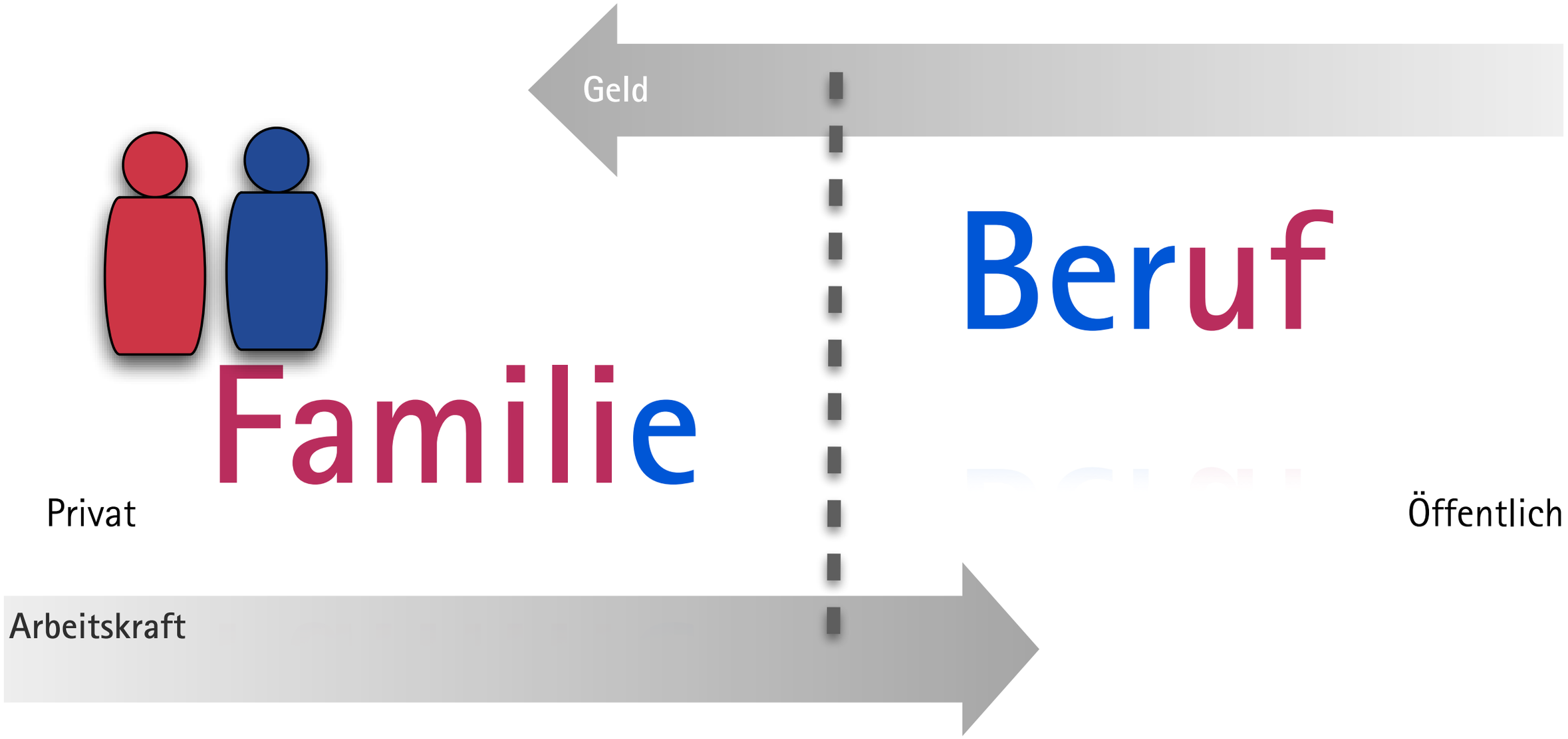
Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



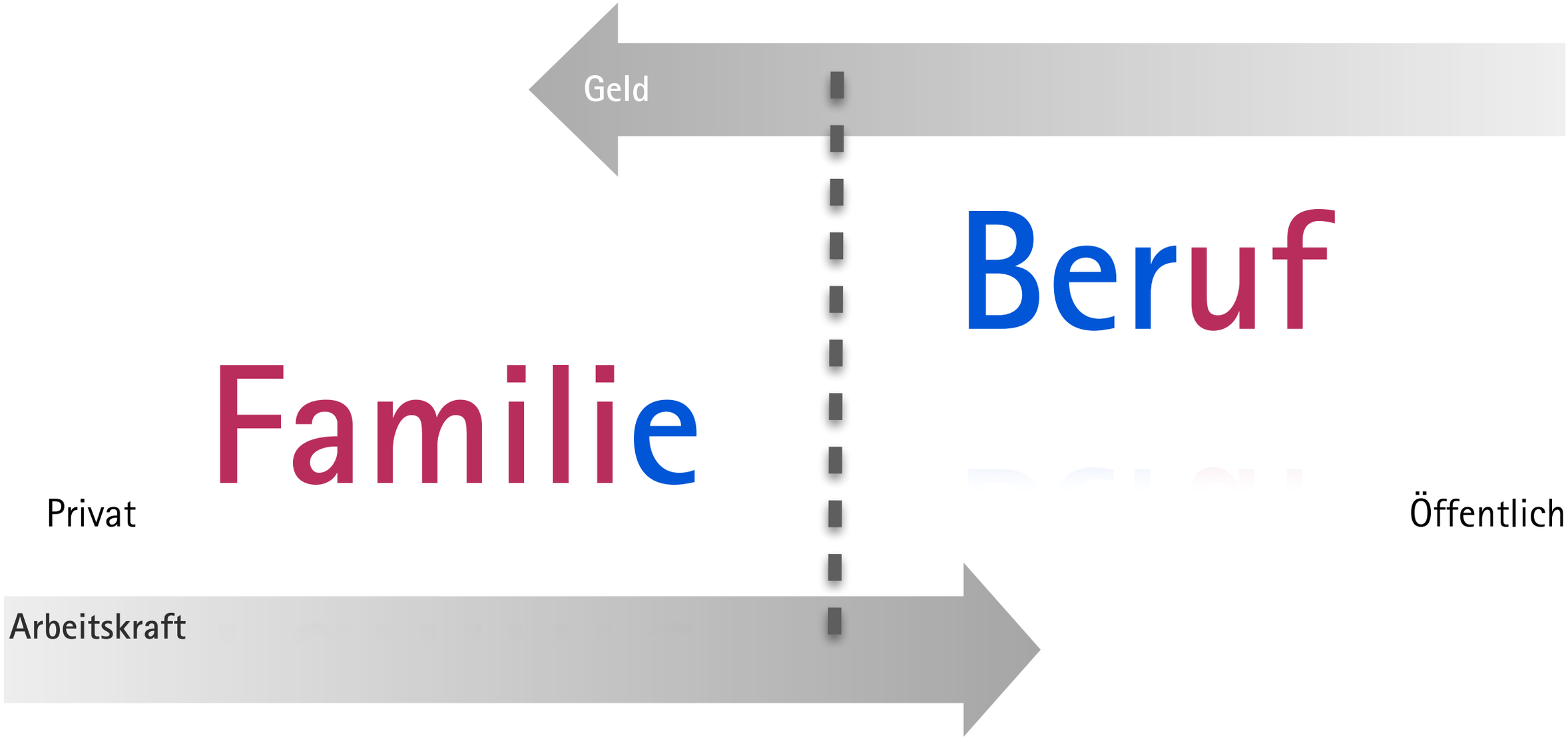
Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



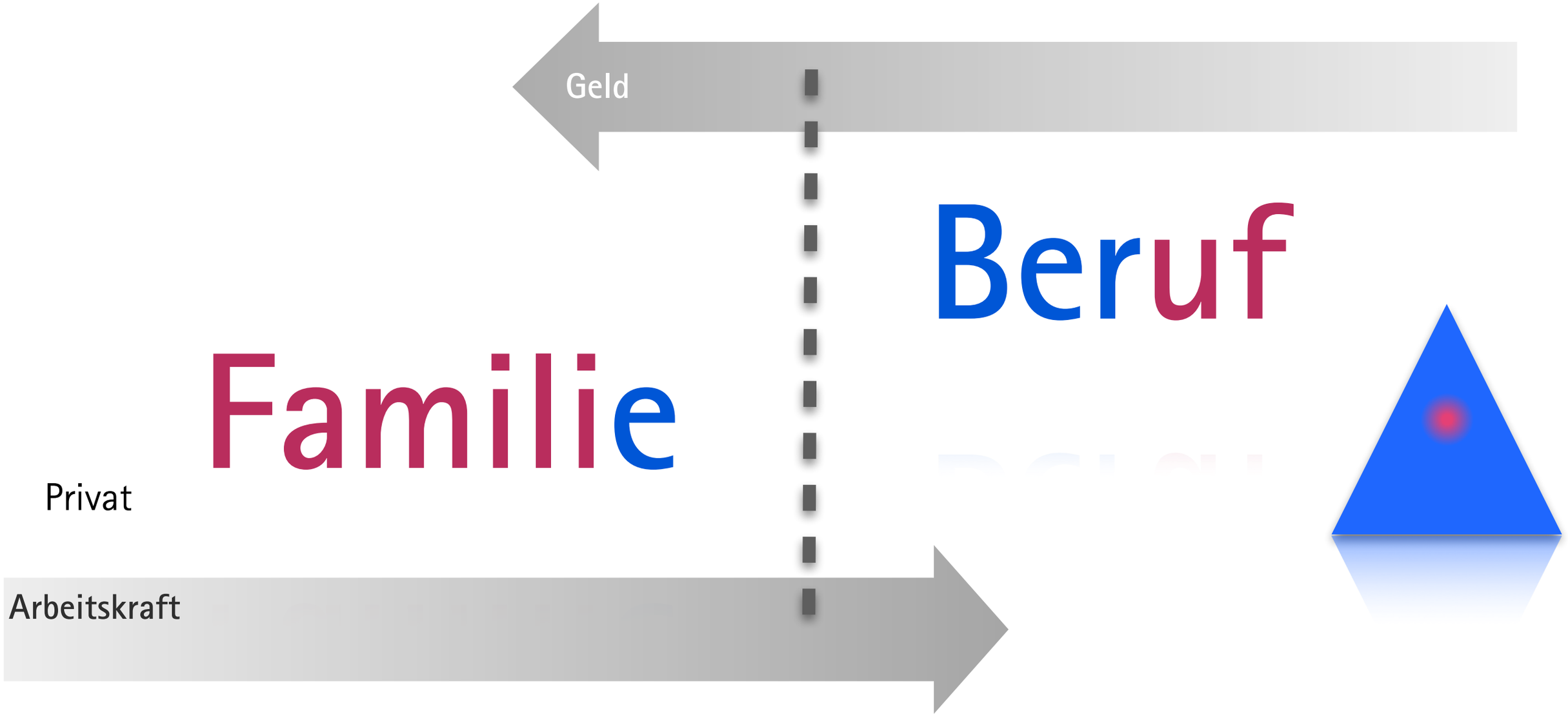
Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



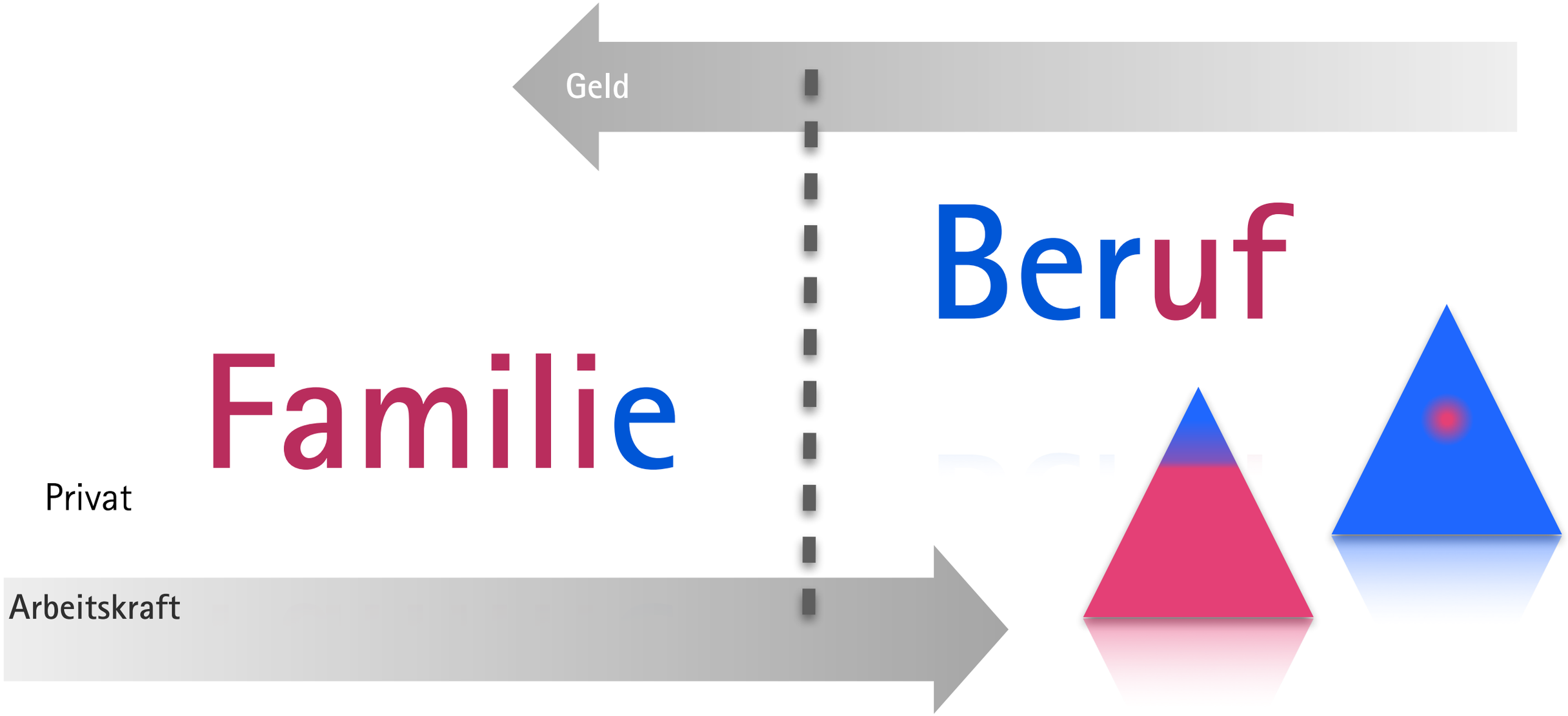
Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



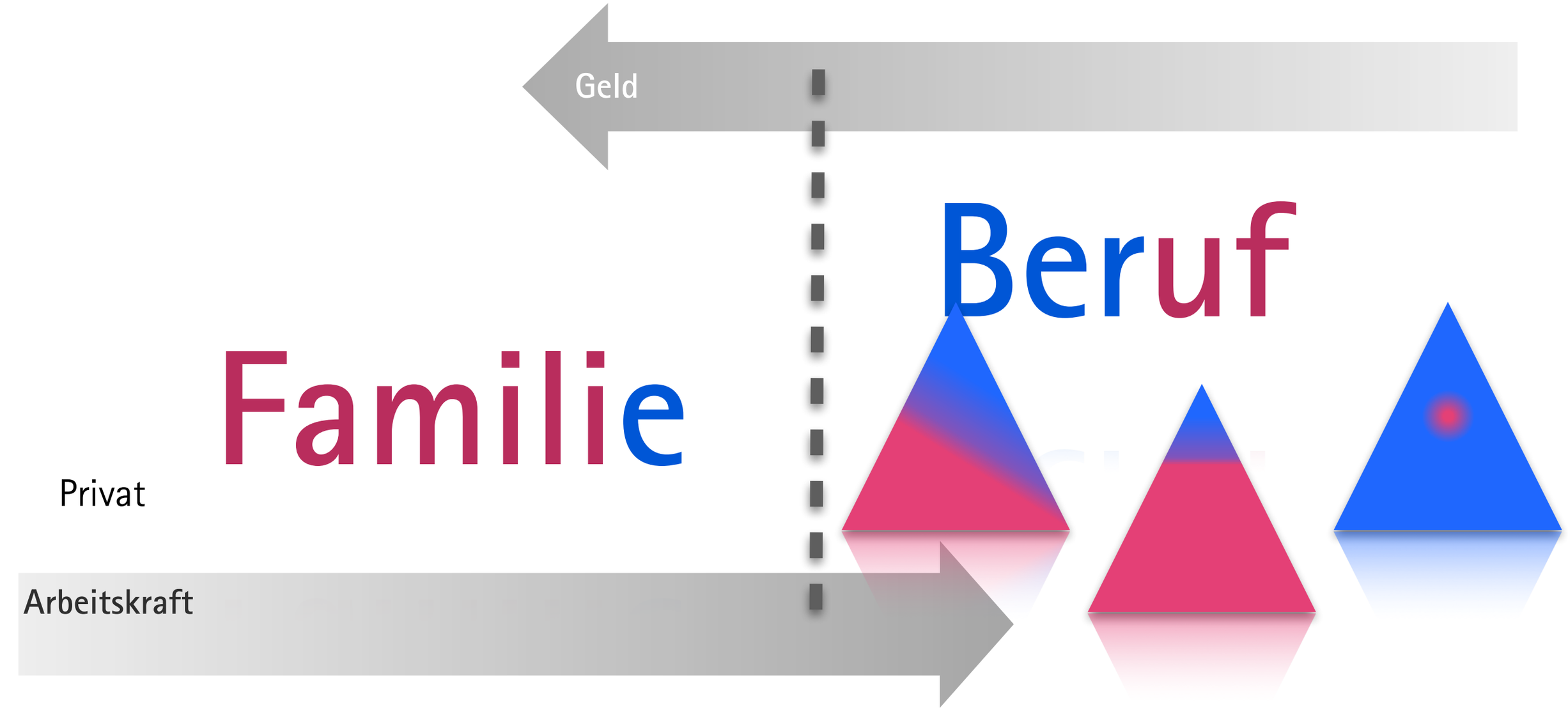
Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften

Geld

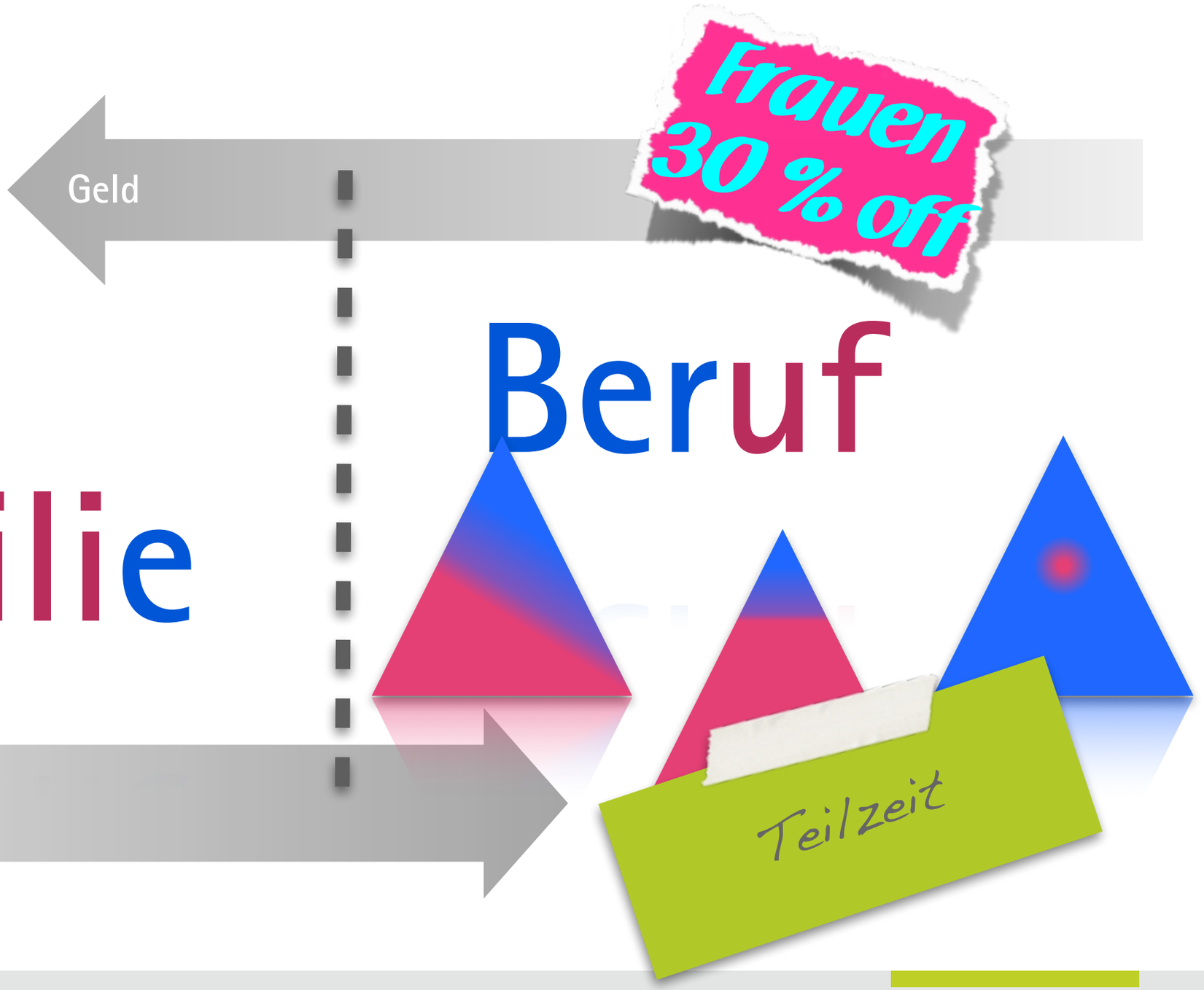
Familie

Beruf

Privat

Arbeitskraft

Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften



Geschlechterverhältnis als Strukturzusammenhang moderner Gesellschaften

Geld

Familie

Beruf

Privat

Arbeitskraft

Erkenntnisse aus der Geschlechterverhältnisforschung

Geschlecht ist ein gesellschaftliches Strukturprinzip

- Verrichtung gesellschaftlich notwendiger Arbeit in Familie und Beruf

➡ Belange der Familie werden seitens des Erwerbssystems unzureichend berücksichtigt

➡ Teilzeit für Frauen, Überstunden für Männer …

➡ Stress durch fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erkenntnisse aus der Geschlechterverhältnisforschung

Segregation des Arbeitsmarktes – horizontal und vertikal

- aufgaben-/tätigkeitsspezifische physische **und** psychische Belastungen und Ressourcen
  - Lärm, Heben und Tragen
  - psychische Belastungen durch Emotions- und Gefühlsarbeit
- positionstypische
  - Verteilung von Ressourcen wie Handlungs- und Entscheidungsspielräume, soziale Unterstützung
  - (Sexuelle) Belästigung
- Unterbewertung von „Frauenarbeit“
  - Wenig gesellschaftliche Anerkennung
  - Schlechte Bezahlung -> schlechtere Bewältigungsmöglichkeiten

Erkenntnisse aus der Geschlechterverhältnisforschung

Geschlechterstereotypisierende Deutungsmuster

- Geschlechtsrollenbilder verdecken Belastungen und den Zugang zu Ressourcen z.B.
  - „Monotonieresistenz“ von Frauen,
  - Männer haben keine Angst vor potenziell gewalttätigen Klienten
- Belästigung am Arbeitsplatz
- „Männlichkeit“ als Motor für riskantes Verhalten am Arbeitsplatz

Anforderungen an den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Fokus auf Belastungen *und Ressourcen*

  ➡ Wesen der Tätigkeit erfassen z.B. psychosoziale Belastungen in der personenbezogenen Dienstleistung

  ➡ Die ganze Arbeit in den Blick nehmen: Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf *und* Familie

- Analyse von Situationen und kulturellen Regeln, die zur ungleichen Verteilung von Ressourcen/Belastungen führen - nicht willkürliche Suche nach „Unterschieden“ zwischen „Frau“ und „Mann“

Fazit: Strukturkonflikte im Betrieb bearbeiten!

- Gleichzeitige geschlechtliche Arbeitsteilung in Beruf und Familie
  - Gesamtbelastung und Verfügbarkeit der Ressourcen in den Blick nehmen
  - Perspektive auf die Gestaltung gesunder Arbeit kann sich nicht allein auf die Bedingungen innerhalb des Betriebes beschränken, typische Konflikte und Belastungen im Zusammenspiel z.B. mit Familie, Ehrenamt, Qualifizierungserfordernissen und Regenerations-/Freizeitbedürfnissen sind zu berücksichtigen
    - ➡ Mehrfachbelastungen
    - ➡ strukturelle wie kulturelle Barrieren für die Erwerbsarbeit von Frauen
    - ➡ unterschiedliche Verteilung von Ressourcen auf Frauen und Männer
    - ➡ eingeschränkte Möglichkeiten der Regeneration
- Insbesondere in den Zeitstrukturen der Erwerbsarbeit liegen Hürden für Frauen (und Männer) mit familiären zeitlich bindenden Verpflichtungen.
  - ➡ Es müssen die strukturell unterschiedlichen Bedingungen der Arbeit von Frauen und Männern in den Blick genommen werden.
  - ➡ Situation statt persönliche Eigenschaften

Beispiele aus “Inspektionspraxis” Schweden & Österreich:

Eine gute Frage....

Beispiel aus dem Arbeitsschutz in Schweden: Welche Fragen stellen dort die InspektorInnen?

Organisation

- Wie viele Frauen und Männer arbeiten im Unternehmen?
- Welche Tätigkeiten üben sie aus?
- Welche Positionen haben Frauen und Männer inne? Wenn sie gleiche innehaben, üben sie dieselben Tätigkeiten aus?
- Welche Voraussetzungen haben Frauen und Männer, um diese Tätigkeiten auszuführen?
- Welchen Einfluss haben Frauen und Männer auf die Gestaltung ihrer Arbeit (-sbedingungen)?
- Erhalten Themen und Probleme von Frauen und Männern dieselbe Aufmerksamkeit?
- Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschlossen, wegen mangelhafter Arbeitsbedingungen (auch mangelnder Vereinbarkeit), Teilzeit zu arbeiten?
- ...

Beispiel aus dem Arbeitsschutz in Schweden: Welche Fragen stellen dort die InspektorInnen?

Personen

- Gibt es Vorstellungen im Unternehmen, dass manche Tätigkeiten/Aufgaben eher für Frauen oder für Männer geeignet sind?
- Gibt es entwürdigende Bilder, Texte, Verhaltensweisen?
- Wen schließen Arbeitsbereiche ein? Wen schließen sie aus?

Technik

- Sind Instrumente und Maschinen so gestalten, dass sie von Frauen und Männern gleichermaßen bedient werden können?
- Gibt es Maschinen, die einen “Geschlechterstempel” haben?
- ....