

weise darüber, wie sich der Sachverständige die Abwicklung der ersten Schritte vom Kennenlernen bis zur Beschlussfassung vorstellt. Zeichen einer guten Servicementalität des Beraters ist es auch, wenn man sich entweder eine Broschüre über die Firma bzw. die Tätigkeit des Sachverständigen als Druckversion zusenden lassen oder sie sogar selbst downloaden und ausdrucken kann.

Bei Rechtsanwälten ist ein wichtiger Indikator für das Gelingen der späteren Zusammenarbeit die Frage, inwieweit sie zusätzlich zu den Selbstverständlichkeiten ihrer juristischen Ausbildung Erfahrung im Bereich der Verhandlungsführung und im Umgang mit Menschen haben.

Zumindest bei großen Projekten kann das Gremium auch mehrere Berater zu einem Kennenlerngespräch einladen und erst danach seine Wahl treffen. Da die Reisekosten und die investierte Zeit dafür nicht vom Arbeitgeber getragen werden, fällt das auf die Berater zurück. Die Bereitschaft dafür, einen solchen Aufwand mit dem Risiko zu betreiben, dass der konkurrierende Kollege am Ende das Rennen macht, ist daher oft nicht besonders groß. Wenn allerdings tatsächlich ein großes Projekt dahinter steht und der Betriebsrat sich im Übrigen sicher ist, dass er am Ende auch tatsächlich einen der eingeladenen Berater verbindlich beauftragen wird, kann dieses Vor-

gehen empfohlen werden. Einer der Vorteile liegt dann eben auch darin, zu erkennen, wie flexibel die eingeladenen Berater wirklich sind und ob sie bereit sind, sich ihrem eigenen, meist hohen Anspruch auch zu stellen.

**Dr. Kai Stumper, Sven Lystander,
Telekanzlei Lindow + Partner, Hamburg**

LITERATURHINWEIS

Dr. Kai Stumper, Sven Lystander, Betriebsrat und Sachverständige, 150 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-7663-3527-8, Bund-Verlag 2004.

Gesundheit hat ein Geschlecht

Die Bedeutung von Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz



Immer noch sind die Arbeits- (und Lebens-)welten von Frauen und Männern häufig sehr unterschiedlich. Die Strategie Gender Mainstreaming kann dem Abhilfe schaffen.

„Geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind“, so das Arbeitsschutzgesetz in § 4 Ziff. 8, „nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist“. Ein selten beachteter Aspekt im Gesetz, der durch die EU-Strategie des Gender Mainstreaming in einem ganz neuen Sinn Bedeutung erlangen kann: Gender (also das, was mit den geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen zu tun hat) soll in den Mainstream, den Hauptstrom, allen gesellschaftlichen Handelns gebracht werden, also in alle Entscheidungen, Aktivitäten und Bewertungen einfließen. Was das für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb und die Arbeit der Betriebsräte in diesem Zusammenhang bedeuten kann, dazu wollen wir an dieser Stelle erste Gedanken und Praxisansätze zusammenstellen.

Noch einmal langsam: Worum geht es bei Gender Mainstreaming? Es geht zunächst einmal gerade eben nicht um das biologische Geschlecht (engl. = sex) und das, was daran mehr oder minder unveränderlich ist. Es geht um das, was an unserer geschlechtlichen

Identität wandelbar ist, was durch gesellschaftliche Zusammenhänge und Machtstrukturen entstanden ist und was zu anderen Zeiten und in anderen Kulturen vollkommen von den uns bekannten Formen unterschiedlich sein kann (engl. = gender). Die Tatsache, dass Männer keine Kinder gebären können, gehört sicherlich zu den biologischen Geschlechtsunterschieden (sex). Die Tatsache, dass Männer in unserer Gesellschaft im statistischen Durchschnitt verhältnismäßig wenig mit der Sorge für die Kinder zu tun haben, gehört sicherlich zu den gesellschaftlich gegebenen Geschlechtsunterschieden (gender). Hier ist Veränderung möglich und hier setzt das Prinzip des Gender Mainstreaming an. Dabei geht es nun darum, nicht wie bisher „nebenbei ein bisschen Gleichstellungspolitik“ zu betreiben und alle „wichtigen“ Themen so geschlechtsneutral zu bearbeiten, wie sie zu sein scheinen. Nein, Gender Mainstreaming geht es um die Einbeziehung der Geschlechterperspektive an jeder Stelle: Nichts ist nämlich demnach frei von offensichtlichen oder versteckten ungleichen Auswirkungen auf Männer und Frauen und trägt damit mehr oder minder direkt zum nach wie vor bestehenden Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei.

Dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher nur in Ansätzen unter Gender-Aspekten betrachtet wurde, ist eigentlich sehr verwunderlich. Einerseits ist die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen, bzw. genauer: typischen Männerarbeitswelten und typischen Frauenarbeitswelten, hier offensichtlich. Andererseits zeigt sich, dass ein sinnvoller Ansatz zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der (erwerbs-)arbeitenden Menschen nicht daran vorbei kommen kann, „männliche“ und „weibliche“ Arbeitsbedingungen, Lebenswelten und Verhaltensweisen in den Blick zu nehmen und Maßnahmen zur Verbesserung darauf abzustimmen.

Bei näherer Betrachtung lassen sich drei wesentliche Felder für Gender

Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz unterscheiden:

1. Die unterschiedlichen Arbeitswelten, in denen Männer und Frauen vielfach arbeiten,
2. die unterschiedlichen Lebenswelten, die es Männern und Frauen vielfach unterschiedlich schwer macht, mit den Belastungen der (Erwerbs-)Arbeit umzugehen und
3. die unterschiedlichen Bewertungen, die „männlichen“ und „weiblichen“ Fähigkeiten, Lebensentwürfen usw. zukommen und die mittelbar einen großen Einfluss auf das haben, was in der Politik und den Unternehmen als „wichtig“ und „unwichtig“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz angesehen wird.

Wenn hier von „typisch“ männlich oder „typisch“ weiblich die Rede ist, dann soll damit nicht der Glaube bestätigt werden, es gebe einen irgendwie naturgegebenen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht, das im Personalausweis angegeben ist, den unterschiedlichen Rollenmustern der Geschlechter und etwaigen biologischen Faktoren. Es gibt immer auch vielfältige Gegenbeispiele. Diese Beispiele sichtbar zu machen, ist eine wesentliche Aufgabe von Gender Mainstreaming: Es gilt, die Selbstverständlichkeiten, das, was uns „normal“ erscheint, in Frage zu stellen und andere Lebensmöglichkeiten für beide Geschlechter realisierbar zu machen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in „typischen“ Arbeitswirklichkeiten

Ein Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Bilbao zeigt auf, dass die arbeitsbedingten Risiken von Frauen unterschätzt und vernachlässigt werden. Ein

Grund liegt im bisher geschlechtsneutralen Ansatz des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; entscheidend sind dafür u. a. die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen von Frauen und Männern.¹⁾

Die für den gesetzlichen Arbeitsschutzauftrag verantwortlichen Führungskräfte, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte und betrieblichen Interessenvertretungen sind überwiegend Männer. Sie sind aufgefordert, die Geschlechterperspektive umzusetzen. Ohne das Aufweichen des „Männerblicks“ im klassischen Arbeitsschutz wird das nicht gehen. Der klassische, technisch und männlich dominierte Arbeitsschutz (noch heute ist eine technische Ausbildung Voraussetzung für die SIFA-Ausbildung in Büro- und Verwaltungsbetrieben!) hat zu einem männlichen Normmodell geführt, in dem Frauen nur da vorkommen, wo in besonderen Zusammenhängen Abweichungen existieren. In diesem Sinne wurde die Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz berücksichtigt, z. B. bei der Mutterschutzverordnung, beim Beschäftigungsverbot in Nachtschicht (heute aufgehoben) oder bei den Grenzwerten der Lastenhandhabung. Die Wirkung dieser Regelungen ist nicht allein schützend, sondern häufig vor allem ausgrenzend. Wenn Frauen weniger belastbar sind, werden sie eben auch weniger für bestimmte belastende Arbeiten eingestellt. Fraglich ist auch, ob die Belastungen für Männer wirklich so viel weniger gesundheitsschädlich sind.

Wie deutlich und diskriminierend sich die Geschlechterunterschiede oft zeigen, kann die folgende alltägliche Geschichte verdeutlichen: In einer Kommune ist man stolz auf das hohe Niveau im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Viele Beschäftigte engagieren sich in Fragen der Arbeitssicherheit. Es gibt ein funktionierendes Arbeitsschutzsystem und gerade wird über neue Schutzkleidung für die

1) Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Gender issues in safety and health at work – a review, 2004, <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Beschäftigten des Garten- und Forstamtes nachgedacht. Als eines Tages die ErzieherInnen des städtischen Kindergartens an die Arbeitsschutzverantwortlichen herantreten, weil sie Mittel für Lärmschutzmaßnahmen und spezielle Tische aus dem Arbeitsschutztopf bekommen wollen, ist die Verwunderung groß. Dafür sei das Geld nicht gedacht, das müssten sie schon aus ihrem eigenen Kindergartenbudget bezahlen!

Die Geschichte, die auf andere Weise in den meisten Betrieben passieren könnte, verdeutlicht einiges: Die Arbeitswelten unterscheiden sich geschlechtsspezifisch, und das, was mit „typisch weiblicher“ Arbeit verbunden wird, wird als weniger schwer und wichtig eingeschätzt.

Viele typische Frauenarbeitsplätze werden heute immer noch als „leicht“ angesehen. Ihre Anforderungen werden weniger hoch bewertet oder die spezifischen emotionalen und sozialen Belastungen werden heruntergespielt, weil es angeblich eine natürlich vorhandene Qualifikation der Frauen für diese Tätigkeiten gebe (vgl. Krankenschwester, Sekretärin, Kindergärtnerin). Typische Frauenberufe lassen sich gar nicht ein Berufsleben lang ausüben, da sie z. B. häufig vom Dauerstehen geprägt sind – dies würde eine andere Arbeitsgestaltung erfordern (Friseurin, Verkäuferin, Küchenhilfe). Auch bekommt man das Argument zu hören, dass einfache Fließbandarbeit Frauen weniger ausmache, weil sie ja ihren Schwerpunkt in der Familie haben und „nur“ für Geld arbeiten. Hinter all diesen rollenstereotypen Einschätzungen steht das Bild der „harten körperlichen Arbeit“ des „Familienernährers“ als Symbol für hohe Leistung und lebenslange Durchhaltefähigkeit und dieses wird zur „Messlatte“ für Arbeitsbelastungen. Weder passt das in die heutige Arbeitswelt noch haben hier Frauen die gleichen Chancen auf den Schutz ihrer körperlichen (und psychischen) Unversehrtheit in der Arbeitswelt. Andererseits führt das Bild der „ty-

pisch männlichen“ harten körperlichen Arbeit auch dazu, dass Männer häufig nicht in der Lage sind, schwere körperliche oder auch psychische Belastungen zu thematisieren, weil sie vermeintlich oder tatsächlich befürchten müssen, „nicht männlich genug“ zu erscheinen.

„Typische“ Frauenarbeit findet überwiegend in Berufen der Bereiche Büroarbeit, Gesundheitsdienst, Handel, Sozialpflege und Reinigung statt. Typische Belastungen sind dabei Zeitdruck, hohes Arbeitstempo, Überstunden, Verantwortung für Menschen, monotone, einfache Tätigkeiten, geringer Handlungsspielraum, ungünstige einseitige Körperhaltungen (Dauerstehen, Dauersitzen, repetitive manuelle Arbeit), ungünstige Umgebungsbedingungen, niedrige Hierarchiestufen, geringer sozialer Status, wenig Aufstiegschancen. Die Frauenarbeitsplätze haben deutliche Defizite in den gesundheitsförderlichen Ressourcen (Spielräume, Anerkennung, Chancen auf die Entwicklung von Selbstvertrauen). Frauen zeigen in Statistiken häufiger Burn-Out und Erschöpfung, psychiatrische Erkrankungen sind häufiger – mit zunehmender Tendenz. Dabei ist davon auszugehen, dass Frauen nicht weniger belastbar sind als Männer, sondern dass die Art der Belastungen bei „typischen“ Frauenarbeitsplätzen einfach anders ist. Andererseits passt es weniger zum vorherrschenden Bild von Männlichkeit, unter Burn-Out, Erschöpfung oder psychischen Erkrankungen zu leiden. Vielleicht ist aber ja gerade hier eine der Ursachen für den statistisch gesehen früheren Tod der Männer zu sehen.

Männerberufe beinhalten häufiger belastende körperliche Arbeit, schwere Lastenhandhabung, Arbeiten in Zwangshaltungen, technisch-sachliche Anforderungen, Führungsaufgaben etc. Aufgrund anderer Arbeitsbedingungen bei Männern sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, Verletzungen und auch Herz-Kreislaufkrankungen häufiger als bei Frauen.²⁾

Gesundheit hat also ein Geschlecht

Forschungsergebnisse der letzten Jahre zeigen deutlich, dass Frauen und Männer in Bezug auf ihre Gesundheit bei der Arbeit unterschiedlich betroffen sind; unter Umständen auch dann, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben. Grundsätzlich sind geschlechtsspezifische Unterschiede der Belastungen am Arbeitsplatz auf die folgenden Faktoren zurückzuführen:

- ▶ Typische Tätigkeiten von Frauen und Männern sind verbunden mit jeweils typischen Belastungsformen.
- ▶ Verantwortung für Kinder und Angehörige führt zu verringerter Erholung und erhöhter Beanspruchung, kann aber auch als Ausgleich zur arbeitsbedingten Beanspruchung gesundheitsfördernd wirken.
- ▶ Unterschiede im individuellen Umgang mit Gesundheit und Belastung führen zu unterschiedlichem Präventionsverhalten.
- ▶ Rollenstereotype Zuweisungen führen zu Nichtwahrnehmung oder Minderbewertung von Belastungen.
- ▶ Biologische Unterschiede führen zu unterschiedlicher Beanspruchung (geschlechtsspezifische Lebensphasen wie Schwangerschaft, Stillzeit, Wechseljahre).

Wie wenig von einer Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Prinzips in den aktuellen Gesetzgebungs- und Deregulierungsdiskussionen die Rede sein kann, zeigt die Abschaffung der Vorschriften für Sitzgelegenheiten (hier sind eben vor allem Frauen in Stehberufen betroffen) und Liegeräumen für Schwangere in der neuen Arbeitsstättenverordnung.

Die besonderen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren sind in den Betrieben immer noch ein Tabu. Sie

2) Vgl. E. Zoike, BKK: Arbeitsunfähigkeit bei Männern und Frauen, in: Arbeitnehmerkammer Bremen 2003.

werden verharmlost oder lächerlich gemacht. Nach einer englischen Umfrage werden in 22 % der Fälle Probleme der Wechseljahre durch die Arbeit bedingt oder verschlechtert,³⁾ weil schlechte Belüftung, trockene Luft, unbequeme Arbeitskleidung, hohe Temperaturen, kein Zugang zu Getränken, fehlende Sanitäräume, fehlende Sitzgelegenheit und Pausenräume, mangelhafte Beleuchtung oder exzessive Überstunden deutlich erschwerend wirken. Auch Stressbelastungen wirken in dieser Lebensphase stärker negativ und führen schneller zur Erschöpfung. Unwohlsein und ein erhöhter Anfall von Krankentagen wird in den Betrieben nicht akzeptiert. Hier wie auch bei den besonderen Schutzregelungen in Bezug auf Schwangerschaft und Fortpflanzungsfähigkeit gilt: Wenn Arbeitsbedingungen für Frauen in bestimmten Lebensphasen nachweislich unzutraglich sind, warum sollten sie dann für Frauen und Männer in allen anderen Lebensphasen soviel zuträglicher sein? Bisher gilt hier immer noch das Prinzip: Was nicht nachweislich schädigt, kann man aushalten. Im Sinne eines gesundheitspolitisch sicher nach wie vor sinnvollen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollten vielleicht die besonderen Lebensphasen von Frauen als Maßstab für die Gestaltung aller Arbeitsbedingungen gelten!

Unterschiedliche Belastungssituationen auch nach Feierabend

So unterschiedlich die Arbeitswelten sind, so unterschiedlich sind auch die „typisch“ männlichen und weiblichen Lebenswelten. Während für die allermeisten Männer immer noch der Beruf das nahezu einzige bedeutende Element der Biografie darstellt, ist der Alltag vieler Frauen nach wie vor geprägt von der Versorgung anderer Menschen, seien es Kinder, Ehemänner oder (Schwieger-)El-

tern. Diese Unterschiede im Alltag „neben“ der Erwerbsarbeit haben gravierende Auswirkungen auf die Gesundheit und Erholungsfähigkeit der arbeitenden Menschen. Wie bereits gesagt: Der Blick auf die Unterschiede macht einiges deutlich, beinhaltet aber immer die Gefahr, Frauen und Männer, die „anders“ sind, umso mehr aus dem Blick zu verlieren und auszugrenzen.

Um die Auswirkungen und Ungleichgewichte der Geschlechtergesellschaft sichtbar zu machen, ist es allerdings häufig sehr produktiv, stereotype Geschlechtsmuster zu betrachten. Bezogen auf die Lebenswelten lässt sich dabei folgendes erkennen: Typische „Männer“ haben zwar einerseits häufiger nach der Erwerbsarbeit tatsächlich Feierabend, können ihre Freizeit gestalten und sich so von den Belastungen der Arbeit erholen. Allerdings könnte die zentrale Stellung des Berufs in „männlichen“ Lebenswelten dazu führen, dass „Männer“ sich schwerer gegen die zunehmende Entgrenzung der Arbeitswelt, gegen endlose Überstunden und den allzeitigen und allumfassenden Zugriff der Arbeit auf die übrige Lebenswelt abgrenzen können. Wer nicht einkaufen gehen muss, weil das seine Partnerin erledigt, muss sich auch an keine Ladenschlusszeiten halten und kann also auch noch nach 20 Uhr im Büro bleiben!

Studien, die darauf hinweisen, dass die gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit bei Männern negativer sind als bei Frauen, könnten dadurch erklärt werden, dass die berufliche Karriere für die meisten Männer immer noch einen wesentlich höheren Stellenwert für das Selbstwertgefühl und damit für das Vorhandensein bzw. das Fehlen von gesundheitsförderlichen Ressourcen hat als für viele Frauen.

Bei den „Frauen“ ist allerdings nach dem Ende der Erwerbsarbeit oft noch lange nicht Feierabend. Die Belastungen von Haushalt und Versorgung kommen nun noch obendrauf auf die Belastungen der

Erwerbsarbeit – von Feierabend keine Spur! Allerdings könnte man vermuten, dass es in so einem „weiblichen“ Lebensmodell möglicherweise leichter ist, die Abgrenzung vom allgegenwärtigen Zugriff der Erwerbsarbeit herzustellen: Wenn die Kinderbetreuung definitiv um 16 Uhr endet, kann keine Arbeitsaufgabe der Welt so wichtig sein, dass die Kinder auf der Straße warten müssen!

„Typisch“ männlich und „typisch“ weiblich – Umgang mit Belastungen

Interessante Erkenntnisse liegen zur unterschiedlichen Belastung durch Schichtarbeit vor: Frauen in Nachtschicht haben ein erhöhtes Krebsrisiko als Männer,⁴⁾ das Fehlgeburtsrisiko ist höher, die Geburtenrate niedriger, die Menstruation unregelmäßiger und schmerzhafter als bei Frauen, die nicht Nachtschicht arbeiten.⁵⁾ Nachtschicht-Frauen schlafen weniger als Männer, wenn sie Kinder haben bis zwei Stunden weniger als solche ohne Kinder (und das hat aller Wahrscheinlichkeit nach vor allem damit zu tun, dass die Frauen sich eben auch um die Kinder kümmern [müssen], wenn sie Nachtschicht haben, die Männer aber so oder so nicht).⁶⁾

Welchen Einfluss die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Strategien des Umgangs mit Belastungen haben, kann bisher nur vermutet werden. Wenn denn was dran ist an „typisch weiblich“ und „typisch männlich“, dann könnte eine „weibliche“ Strategie, die ihre Grenzen kennt und Unsicherheiten und Bedürfnisse benennen kann, einer

3) J. Paul/TUC: Health and safety and the menopause, working through the chance, TUC UK 1998.

4) Stevens 2000, Dänemark.

5) Vgl. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Schichtarbeit und Gesundheit, Dublin 2000.

6) Gine Elsner: Risiko Nachtarbeit 1992, BGAG: Lage und Dauer der Arbeitszeit, St. Augustin 2002.

„männlichen“ Strategie, immer stark zu sein und alles auszuhalten, überlegen sein. Andererseits könnte es für diejenigen Frauen, die sich stets für andere aufopfern, wiederum schwerer sein, einen gesundheitsförderlichen Umgang mit Belastungen zu finden als für solche Männer, die es gewohnt sind, sich von anderen versorgen zu lassen. Hier ist noch eine Menge Forschungsarbeit zu leisten. Deutlich ist aber schon jetzt zu erkennen, dass die Angebote der Gesundheitsförderung von Frauen wesentlich reger in Anspruch genommen werden als von Männern. Für die meisten Frauen ist es Teil ihres Selbstbildes („Ich bin sportlich und schlank“), sich um ihre Gesundheit und ihren Körper zu sorgen. Ein „typisch männliches“ Selbstverständnis ist noch immer eher geprägt vom Raubbau am eigenen Körper („Ich geh aufs Ganze“).⁷⁾

Dahinter stecken Zuschreibungen und Bewertungen

Die Einbeziehung von Gender Mainstreaming in den Arbeits- und Gesundheitsschutz wird aber kaum zu einer grundlegenden Veränderung der Geschlechterverhältnisse führen, wenn lediglich auf einer oberflächlichen Ebene die Maßnahmen gleichmäßiger auf die Arbeitsbereiche von Männern und Frauen verteilt werden und die lebensweltlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern berücksichtigt werden. Wesentliche Faktoren für die unaufhörliche Wiederherstellung des Ungleichgewichts zwischen Männern und Frauen sind unsere Vorstellungen von dem, was eben „typisch“ männlich oder weiblich ist, was wir Männern und Frauen zuschreiben und was uns auf die eine oder andere Art ganz „normal“ vorkommt. „Technik“ kommt uns immer irgendwie eher „männlich“ vor, während doch „Einfühlungsvermögen“ etwas ist, das wir zunächst eher bei Frauen vermuten. Unser Denken und noch viel mehr das Denken in den Betrie-

ben funktioniert immer wieder über eine Einteilung der Welt in „gut und böse“, „richtig und falsch“, „wichtig und unwichtig“, „hart und weich“, „technisch-rational und psychisch-emotional“, „stark und schwach“ und eben „männlich und weiblich“. So schleicht sich ganz unbemerkt eine Bewertung in alle Prozesse und Entscheidungen ein, die wenig mit einer tatsächlichen Realität zu tun hat, sehr viel hingegen mit dem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Ein kleines Beispiel soll das verdeutlichen: Wenn in einem Kaufhaus an einer Rolltreppe ein kleiner Defekt ist, wird er in der Regel sofort behoben, auch wenn er die Sicherheit der KundInnen und Beschäftigten nicht beeinträchtigt. Eine Rolltreppe ist wichtig, hart, technisch-rational und irgendwie eher was für „Männer“. Wenn das Betriebsklima nicht stimmt und die Beschäftigten unter enormem Stress leiden, passiert sehr viel seltener etwas. Stress ist weniger wichtig, weich, psychisch-emotional und eher kein Problem für „echte Männer“. Gender-Mainstreaming-Prozesse, die wirklich etwas in Bewegung bringen wollen, müssen auch danach fragen, welche Bewertungsmuster denn für die jeweilige Organisation wirksam sind und welchen offenen oder verdeckten Geschlechtszuschreibungen dahinter stehen.

Welche Bedeutung und welche Auswirkungen geschlechterspezifische Zuschreibungen von dem, was als „normal“ oder selbstverständlich angenommen wird, haben, äußert sich auch darin, was u. a. in Tarifverträgen als schwere Belastung anerkannt wird.

Feinmotorisches Geschick bringen Frauen ja angeblich „qua Natur“ mit und macht sie für viele Tätigkeiten effektiver einsetzbar als Männer. Anerkannt wurde dies nicht, Frauen landeten in „Leichtlohngruppen“, allein mit dem Kriterium „körperliche Schwere der Arbeit“, wie sie nur Männer verrichten, konnten nur diese bisher höher eingruppiert werden. Die körperlichen Belastungen der Frauen (z. B. Elektroindu-

strie – über 2/3 der Arbeitszeit in ungünstiger vorbeugter Haltung und häufiges Bewegen kleiner Gegenstände) werden immer noch als „leichter“ bewertet als die von Männern in der Produktion mit nur 1/3 der Arbeitszeit in vorgebeugter Haltung und seltener Bewegung von schweren Gegenständen.⁸⁾ Frauen, die ihren gesamten Arbeitstag vorgebeugt über Spülbecken verbringen, erhalten immer noch erheblich weniger „Belastungszulagen“ als ihre Kollegen bei der Straßenreinigung.⁹⁾

Handlungsansätze für betriebliche Interessenvertretungen beim Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Schön und gut, was bedeutet das aber konkret für die Arbeit als Betriebsrat? Zunächst einmal: Ob der Betriebsrat sich mit Geschlechterfragen beschäftigt oder nicht, kann er sich nicht aussuchen: Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG hat er „die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (...) zu fördern“. Beschäftigte wegen ihres Geschlechts unterschiedlich zu behandeln (im Sinne einer Benachteiligung), verbietet Arbeitgebern und Betriebsräten § 75 BetrVG. Die Durchsetzung dieser Ziele kann der Betriebsrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz mithilfe seiner Mitbestimmungsrechte erwirken, besonders natürlich mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der dem Betriebsrat sehr weitgehende Beteiligungsrechte z. B. bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz einräumt.

7) Vgl. W. Hien: Männlichkeitsmuster – Wie Arbeitnehmer mit der eigenen Gesundheit umgehen, in: Arbeitnehmerkammer Bremen 2003.

8) U. Weinszen, Folgen von Fehlbelastung in DGB/TIB Hamburg: BeWe. Gender Rücken. Dokumentation der Fachtagung 2003.

9) DGB Bundesvorstand: Diskriminierung mit System, Infobrief Frau geht vor, April 2002.

Die Gender-Perspektive im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu integrieren, heißt, jeden Schritt und jede Maßnahme entsprechend zu planen und zu hinterfragen. Dabei gilt es wieder, alle drei Felder in den Blick zu nehmen, in denen Ungleichgewichtungen zwischen den Geschlechtern wirksam werden und auf denen Veränderungen erforderlich und möglich sind: Die Arbeitswelten im engeren Sinne, die Lebenswelten der Beschäftigten jenseits der Arbeit und die geschlechtsbezogenen Zuschreibungen und Bewertungen, die die Geschlechterverhältnisse immer wieder so herstellen, wie sie sind.

Jeder Gender-Mainstreaming-Prozess beginnt mit **Gender-Trainings** für möglichst viele im Betrieb relevante Personen.¹⁰⁾ Wenn der Betriebsrat zunächst – oder weil der Widerstand auf Arbeitgeberseite zu groß ist – alleine mit Gender Mainstreaming beginnen will, kann er sich auch ohne Beteiligung der anderen Seite auf den Weg machen und eben wenigstens seine eigene Arbeit in der Zukunft unter der kritischen Perspektive des Gender-Blicks planen, durchführen und hinterfragen. Gender-Trainings dienen zum einen dazu, über das Prinzip, die Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten der ungleichen Geschlechterverhältnisse aufzuklären. Darüber hinaus geht es aber vor allem darum, den eigenen Blick zu sensibilisieren: Wo könnte im eigenen Denken und Handeln, in den eigenen Vorstellungen von dem, was selbstverständlich und „normal“ ist, ein mittelbarer oder unmittelbarer Beitrag zur ständigen Diskriminierung liegen? Wo in dem, was im Betrieb gedacht und getan wird? Gender Mainstreaming muss immer auch bedeuten, sich selbst in Frage zu stellen. Die Zerteilung der Geschlechter und die damit verbundenen Zuschreibungen und Bewertungen sind so tief in uns allen verwurzelt, dass ein anderer Umgang damit erst allmählich erlernt werden muss. Was heute noch ganz normal erscheint, kann morgen

schon fragwürdig und diskriminierend aussehen.

Im nächsten Schritt gilt es dann, durch eine **Gender-Analyse** im Betrieb herauszufinden, an welchen Stellen die Ungleichgewichtung offensichtlich oder unterschwellig besonders stark ist und welche Zuschreibungen und Bewertungen im Betrieb gelten. Auf Grundlage dieser Analyse kann dann entschieden werden, an welchen Stellen erste Projekte begonnen werden können, die zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips im Betrieb dienen sollen. Die umfassende Einführung des Verfahrens ist ein langfristiger Prozess. Wie bei jedem solchen Vorhaben ist es sinnvoll, zunächst an überschaubaren Pilotvorhaben zu arbeiten, die den Beteiligten das Prinzip, die Verfahren und Denkweisen näher bringen und für die weitere Einführung wichtige Lernerfahrungen aber auch erste schnelle Erfolgserlebnisse ermöglichen sollen.

Die Gender-Analyse im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz fragt nun wieder nach allen drei Feldern:

Arbeitswelten

- ▶ Welche Ressourcen werden im Arbeits- und Gesundheitsschutz verwendet? In welchem Maße sind eher Frauen oder eher Männer Zielgruppen der Maßnahmen?
- ▶ Werden die Unterschiede der Belastungen an Arbeitsplätzen, die „typische“ Männer- oder Frauenarbeitsplätze sind, wahrgenommen und bewertet? Ist die Gefährdungsbeurteilung umfassend genug und berücksichtigt sie die Geschlechterperspektive?
- ▶ Werden die Vorschriften zum Schutz von Schwangeren und stillenden Müttern umgesetzt? Ist die Nicht-Anwendung dieser Vorschriften für alle anderen Beschäftigten sinnvoll oder gelten mögliche Beeinträchtigungen der Gesundheit für alle?

Lebenswelten

- ▶ Wird soziale Verantwortung (familiäre Doppelbelastung) bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen berücksichtigt? Werden Personen mit Verantwortung für kleine Kinder (das können ja auch mal Männer sein!) bei der Schichtplanung in besonderer Weise berücksichtigt? Nimmt die tägliche Arbeitszeitgestaltung Rücksicht z. B. auf Kindergartenzeiten?
- ▶ Berücksichtigen die Arbeitsschutzmaßnahmen geschlechtstypische Verhaltensmuster und die unterschiedlichen Formen des Gesundheitsbewusstseins (z. B. unterschiedliche Formulierung von Belastungen, unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme an betrieblicher Gesundheitsförderung usw.)?
- ▶ Werden Lebensphasen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen berücksichtigt?

Zuschreibungen/ Bewertungen

- ▶ Welche typischen Vorurteile gibt es, die im Betrieb die Wahrnehmung „trüben“ und den Schutz eines Geschlechts mindern und wie funktioniert das?
- ▶ Welche Arbeitsbelastungen gelten als schwer und welche als leicht? Stehen die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in einem Verhältnis dazu oder werden bestimmte Bereiche bevorzugt/ benachteiligt?
- ▶ Beziehen sich die Maßnahmen des Arbeitsschutzes nur auf „harte“ Anforderungen wie Betriebssicherheit und technische Arbeitsmittel oder in gleichem Maße auf „weiche“ Faktoren wie psychische Belastungen, Arbeitszeit usw.?

10) Vgl. Netzwerk Gender Training: Geschlechterverhältnisse bewegen, Erfahrungen mit Gender Trainings, Königstein/T. 2004.

Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist nicht unabhängig von der allgemeinen Gleichstellung der Geschlechter in einem Betrieb zu betrachten. Eine Vorlaufzeit, in der das Thema Geschlechterperspektive in die betriebliche Kommunikation eingebracht wird, unterstützt das Vorhaben. Denn ohne betriebliche Diskussion wird die Verankerung von Gender Mainstreaming im Arbeitsschutz kaum erfolgreich sein. Gender Mainstreaming spricht nicht nur Frauen, sondern ebenso Männer an. Es im Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuführen, heißt eine Entwicklung der Organisationsstrukturen voranzutreiben, also einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Gang zu setzen, wie ihn auch das Arbeitsschutzgesetz vorsieht. Wichtige Voraussetzung ist deshalb das „Top-Down-Prinzip“ – Gender

Mainstreaming muss Chefsache sein. Alle Führungskräfte und Verantwortlichen benötigen dazu eine „Startveranstaltung“. Betriebliche Interessenvertretungen können mit Geschäftsleitungen Ziele, Rahmenbedingungen und Umsetzungsprozesse in einer Betriebsvereinbarung aushandeln.

Gender Mainstreaming ist eng verknüpft mit einem umfassenden und präventiven Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Psychische Belastungen müssen ebenso wie körperliche wahrgenommen werden, will man die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern vollständig und angemessen beurteilen. Werden sie berücksichtigt, werden es auch Männer leichter haben.

Michael Gümbel, TiB Hamburg und
Regine Rundnagel, TBS Hessen, Offenbach

Veranstaltungshinweis:

„Gesünder leben im Betrieb“ – Geschlechterblick im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Fachtagung für Betriebsräte von ver.di b+b am 5. und 6. 10. 2004 in Berlin. Rückfragen und Anmeldungen: ver.di b+b, Frau Maritta Lill, Tel. 0 30/2 63 99 89-15, Fax 0 30/2 63 99 89-25, E-Mail: lill@bb.verdi-bub.de

Hinweis der Redaktion:

Dem Thema Gender Mainstreaming widmet sich das AiB-Schwerpunktheft im November 2004 ausführlich.

Grundzüge des Urlaubsrechts

Urlaub ist die Freistellung des Arbeitnehmers (AN) von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (AG). Abgeleitet ist der gesetzliche Urlaubsanspruch aus der Fürsorgepflicht des AG (§§ 618, 242 BGB) sowie dem sozialrechtlichen Schutzprinzip.¹⁾ Er dient dem Schutz und der Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit des AN. Von dem Erholungsurlaub sind andere Arten der Arbeitsbefreiung zu unterscheiden, die nicht der Erholung des AN dienen. Hierzu zählen in erster Linie Beurlaubungen aus persönlichen Gründen, zur Wahrnehmung von Betriebs- und Personal-

ratsaufgaben und aus Gründen des Mutterschutzes.

Rechtsgrundlagen

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für den individualarbeitsrechtlichen Urlaubsanspruch finden sich im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Von den Regelungen des BUrlG kann durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht zuungunsten des AN abgewichen werden. Dies ist nur durch Tarifvertrag nach Maßgabe des § 13 BUrlG möglich. Daneben finden sich gesetzliche Regelungen u. a. in den folgenden Bestimmungen:²⁾

- ▶ § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (Jugendliche unter 18 Jahren);
- ▶ § 125 SGB IX (behinderte Menschen);
- ▶ §§ 15–21 Bundeserziehungsgeldgesetz (Elternzeit, früher: Erziehungsurlaub).

Allen Urlaubsansprüchen ist gemeinsam, dass sie auf einer Freistellung – und damit einer Rechtshandlung des SG – beruhen.

Auf europäischer Ebene sieht die Richtlinie des Rates vom 23. 11. 1993 (93/104/EG) in Art. 7 einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen vor, der außer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf.

1) Dersch/Neumann, Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz, § 1 Rdnr. 2; vgl. dazu auch EuGH, Urteil v. 26. 6. 2001 – Rs. C – 173/99, NZA 2001, 827, 829.

2) Vgl. dazu im Einzelnen Friese, Urlaubsrecht, 2003, Rdnrn. 620 ff.