

Marianne Weg/Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.)



Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Marianne Weg / Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.)
Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Marianne Weg / Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.)

Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Mit einem Vorwort des
DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2014, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg
Alle Rechte vorbehalten
Umschlagfoto: © pressmaster – Fotolia.com
Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH
ISBN 978-3-89965-632-9

Inhalt

Geschlechtergerechtigkeit: ein zentrales Element Guter Arbeit 9
Vorwort von Reiner Hoffmann

1. Genderperspektive im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Brigitte Stolz-Willig	
Frauenarbeitsschutz: ein Blick zurück	
auf Leitbilder und Realitäten	14
Marianne Weg	
Arbeitsschutzpolitik und -praxis:	
menschengerecht – geschlechtergerecht?	23
Etappen auf dem Weg in die Zukunft	
Silke Raab/Anja Weusthoff	
Da ist mehr drin: Gute Arbeit für Männer und Frauen	48
Initiativen der Gewerkschaften für gendersensiblen	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	
Oscar Vargas Llave/Erika Mezger/Barbara Gerstenberger	
Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen	
und Relevanz der Geschlechterperspektive	62
Marianne Weg	
Psychosoziale Belastungen bei der Erwerbsarbeit:	
Frauen sind anders – Männer auch?	73
Edelgard Kutzner/Klaus Kock	
Geschlechtergerechtes Betriebsklima –	
Schlussfolgerungen aus einem Forschungsprojekt	93

2. Konzepte und Beispiele für gute betriebliche Praxis und Forschungsansätze

Michael Gümbel

Geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement – so gelingt der doppelte Querschnittsprozess! 110

Nadine Pieck/Christina Schröder

Diversity als Handlungskonzept für einen geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz? 124

Inga Fokuhl

Demografiegerichteter Arbeits- und Gesundheitsschutz: Gute Praxis für Frauen und für Männer 138

Birgit Buchinger/Michaela Erkl/Thomas Zitz

Männlichkeitspraxen und Arbeitszufriedenheit in einem österreichischen Zementbetrieb 147

Eugenia Cojocaru/Waltraud Ernst/Peter Hohenberger/

Helmut J. Holl/Ilona Horwath

Design for Gender: Bedienungsgerechte Maschinenentwicklung durch Expertise von MaschinenbedienerInnen 158

Heidi Nöbel/Arn Sauer

Ganzheitlich. Gleichberechtigt. Gesund. 169
Gender Mainstreaming im betrieblichen
Gesundheitsmanagement des Umweltbundesamtes

Elke Wackernagel

Geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz – Aufgabe für Gleichstellungsbeauftragte? 177
Persönliche Annäherung an eine (neue) Herausforderung

3. Perspektiven einer Agenda für geschlechtergerechte Gute Arbeit

Brigitte Stolz-Willig	
Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz: kein Thema in der Sozialwirtschaft?	188
Alexander Wegner	
Tarifliche Regelungen zum Gesundheitsschutz für den Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD	204
Erfahrungen aus der Umsetzung	
Katja Nebe/Marianne Weg	
Schützt das Arbeitsschutzrecht Frauen und Männer gleichermaßen?	210
Barbara Reuhl	
Mutterschutz geschlechtergerecht neu denken und umsetzen	230
Gender-Perspektive für Arbeitsschutzbehörden: Herausforderung und Chance	247
Fünf Fragen an Angelika Braun, Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg	
Marianne Weg	
Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz geschlechtersensibel: Was gehört auf die politische Agenda?	253
Die Autorinnen und Autoren	268

Geschlechtergerechtigkeit: ein zentrales Element Guter Arbeit

Seit den Gründungsjahren der Arbeiterbewegung geht es darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. Clara Zetkin, eine der bedeutendsten Vertreterinnen der proletarischen Frauen- und der Arbeiterbewegung, war eine Persönlichkeit, bei deren Beurteilung sich bis heute die Geister scheiden. Für Kaiser Wilhelm war sie die »*gefährlichste Hexe des deutschen Reiches*«. Der Dichter Louis Aragon beschrieb sie dagegen so: »*Sie spricht wie eine Frau, der außerordentliche Umstände die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Mannes gegeben haben, wie eine geniale Frau (...) Sie ist einfach die in hohem Grad vollendete Erscheinung der neuen Frau ... die Frau, die dem Mann gleich ist.*«

Doch nicht nur Zetkin, sondern auch Rosa Luxemburg, Luise Zietz, die erste Frauensekretärin im SPD-Parteivorstand, oder Emma Ihrer, die erste Frau in der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, prägten die Frauen- und Arbeiterbewegung und haben für mehr und bessere politische und soziale Rechte der Frauen in der Gesellschaft gestritten. Für diese Frauen waren kürzere Arbeitszeiten ohne Lohnabschläge, bezahlbare Lebensmittelpreise, regelmäßige Schulspeisungen, ausreichender Mutter- und Kinderschutz und Mindestlöhne die Herausforderungen ihrer Zeit. Das sind nur scheinbar Fragen der Vergangenheit – es sind die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft.

Die Fragen, wie Gute Arbeit und Gutes Leben in der heutigen Zeit gestaltet werden können, berühren zentrale Punkte im Wandel von Lebensentwürfen. Beides hängt eng zusammen mit der Veränderung von Geschlechterrollen und ist ohne »Gender« nicht angemessen zu verstehen.

Der Kampf um faire Einkommen, von denen Frauen wie Männer eigenständig leben können – mit und ohne Familie; in Zeiten mit und ohne Job –, hat im zweiten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts nichts an Aktualität und Bedeutung verloren. Im Gegenteil: Die Einkommensverteilung geht immer weiter auseinander, Frauen verdienen im Durchschnitt über 20% weniger als ihre männlichen Kollegen. Auch wenn nach zehnjähriger Auseinandersetzung endlich in Deutschland der Mindestlohn durchgesetzt werden konnte, steht eine neue Ordnung der Arbeit für die Gewerkschaften ganz oben auf der politischen Agenda. Arbeit darf weder

arm noch krank machen. Menschen müssen gesund und länger durchs Erwerbsleben gehen, damit sie gesund in Rente gehen können und nicht von Altersarmut bedroht sind.

Die Arbeit der Zukunft steht vor erheblichen Veränderungen und damit vor großen Herausforderungen, die es zu gestalten gilt. Digitalisierung, demografischer Wandel, Feminisierung der Arbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Europäisierung und Globalisierung kennzeichnen den Wandel der Arbeit. Hinzu kommt der Klimawandel, der einen sorgsamen Umgang mit der Natur notwendig macht. Dieser Wandel in der Arbeitswelt bietet zahlreiche Chancen für selbstbestimmte, qualifizierte und gesunde Arbeit. Er enthält aber auch Risiken wie Leistungsverdichtung, Entgrenzung von Zeit und Raum durch permanente Erreichbarkeit sowie neue Belastungsformen wie psychischen Stress. Das sind die neuen Fragen, auf die Gewerkschaften innovative Antworten liefern müssen.

Wir müssen dabei akzeptieren, dass sich die Arbeitswelt von Frauen und Männern bislang unterscheidet. Frauen sind eher in »frauentypischen« Berufen tätig; in Gesundheits- und Pflege-, in Erziehungs- und Bildungsberufen, im Groß- und Einzelhandel, als Friseurin, Floristin oder Bürokaufrau. Damit unterscheiden sich auch ihre Arbeitsbelastungen von solchen, denen Männer typischerweise ausgesetzt sind. Beschäftigte im Dienstleistungsbereich, vor allem in den sozialen Berufen, sind überproportional psychischen Belastungen ausgesetzt.

Trotzdem legen Arbeitsschutzinstitutionen ihre Aufmerksamkeit bisher eher auf naturwissenschaftlich-technisch bedingte und messbare Gefährdungen. Eine solche Fokussierung ist nicht mehr zeitgemäß. Statt dessen brauchen wir eine ganzheitliche Betrachtung, die psychische und physische Belastungen in gleicher Weise in den Blick nimmt. Der gegenwärtige Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Arbeitsschutzpolitik beanspruchen für sich ein obsoletes »geschlechtsneutrales« Grundverständnis. De facto stehen aber männliche Normalarbeiter und als besonders belastend geltende, von Gefahren geprägte Männerarbeitsplätze vorwiegend in der gewerblichen Wirtschaft und der Industrie im Vordergrund. Neuere wissenschaftliche Untersuchungen belegen jedoch, dass die physischen Belastungen in zahlreichen Frauenberufen oft höher sind als in den »schweren« Männerberufen.

Frauen und Männer verhalten sich dabei in Bezug auf Gesundheit, Prävention und Krankheit häufig verschieden, sie gehen mit Risiken, Belastungen und Gefährdungen unterschiedlich um und nehmen gesundheitliche Beschwerden und arbeitsbedingte Erkrankungen anders wahr.

Daher benötigen wir dringend eine geschlechtersensible Betrachtung, sodass Frauen in ihrer Arbeitswelt mit ihren spezifischen Belastungen und ihrem Umgang damit ebenso wahrgenommen werden wie Männer. Nur dann wird es gelingen, zu den Zielgruppen passende Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren, die auch wirken.

Die EU-Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012 hat deutlich gemacht, dass frauenspezifische Gesundheits- und Sicherheitsaspekte stärker berücksichtigt werden müssen. Das gilt für die Praxis des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ebenso wie für deren Normierung. Die Bundesregierung muss entsprechend der Vereinbarung im Koalitionsvertrag umgehend ein substanzielles Forschungs- und Aktionsprogramm »Für die Arbeit von morgen« auflegen, mit dem an die erfolgreiche Humanisierungsfor- schung der 1970er und 1980er Jahre angeknüpft werden kann.

Gewerkschaften und Arbeitgeber können Gute Arbeit der Zukunft gemeinsam gestalten. Betriebs- und Personalräte, die Fachkräfte für Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Arbeitswissenschaften müssen daran systematisch beteiligt werden. Bei einem solchen Forschungs- und Aktionsprogramm für die Arbeit der Zukunft muss die Geschlechterperspektive konsequent berücksichtigt werden. Dafür sind geschlechterrelevante Erkenntnisse aus der Forschung zu Gesundheit und Sicherheit und aus der EU-Gemeinschaftsstrategie eine gute Grundlage. Auch in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sollte das Leitprinzip des Gender Mainstreaming verankert werden. Dabei verdient der wachsende Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen eine deutlich größere Aufmerksamkeit. Die Arbeitsbedingungen bei den sozialen Dienstleistungen müssen stark verbessert werden und die Arbeit von Menschen für Menschen – für Kinder, Jugendliche, Kranke und Alte – muss wesentlich besser entlohnt werden.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften geht es darum, die Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz besser zu schützen. Für die Gestaltung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen sind geschlechtersensible Ansätze unverzichtbar. Die Gewerkschaften streiten dafür, dass Frauen wie Männer mit ihrer Arbeit ihre Existenz und die ihrer Partnerinnen und Partner sowie ihrer Familien sichern können. Wir streiten für flexible Arbeitszeiten, für mehr Zeitsouveränität der Menschen über die gesamte Erwerbsbiografie, die den unterschiedlichen Zeitbedarfen von Beschäftigten endlich gerecht werden. Und wir kämpfen für Gute Arbeit, die die Gesundheit aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesamte Erwerbsbiografie erhält und schützt.

Mit dem vorliegenden Band »Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!« werden Beiträge vorgelegt, die für die Praktikerinnen und Praktiker des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung, für Betriebs- und Personalräte, die Personalverantwortlichen in den Unternehmen und viele andere wichtiges Handlungs- und Orientierungswissen bereitstellen. Den Autorinnen und Autoren sei ganz herzlich für ihr Engagement gedankt, mit dem sie die gewerkschaftlichen Ziele für Gute Arbeit und ein Gutes Leben, für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie für Frauen und Männer in praktischer Absicht unterstützen.

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Autorinnen und Autoren

Angelika Braun, Referentin in der Abteilung Ministerial- und Rechtsangelegenheiten im Amt für Arbeitsschutz der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg (angelika.braun@bgv.hamburg.de)

Birgit Buchinger, Dr.ⁱⁿ MSc, Sozialforscherin und Organisationsentwicklerin, Leiterin von Solution, Sozialforschung & Entwicklung; zahlreiche Publikationen und Wissenschaftspreise (buchinger@solution.co.at; www.solution.co.at)

Eugenia Cojocaru, Dr.ⁱⁿ, Projektleiterin Ge:MMaS-Projekt. Themen-schwerpunkte: Modellbildung und Simulation mechatronischer Systeme, Genderaspekte in Open-Innovation-Prozessen (eugenia.cojocaru@gmx.at)

Michaela Erkl, Mag.^a Unternehmensberaterin, Mediatorin, Dialogprozessbegleiterin; Themenschwerpunkte Generationenmanagement, Erhaltung und Förderung von Arbeitsfähigkeit (michaela.erkl@erkl-partner.com; www.erkl-partner.com)

Waltraud Ernst, Dr.ⁱⁿ, Philosophin, Universitätsassistentin am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes Kepler Universität Linz; www.jku.at/ifg (waltraud.ernst@jku.at)

Inga Fokuhl, Dr., Aufsichtsperson in der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Bereich Präventionsdienste. Berät und begleitet Unternehmen im Gesundheitswesen zur Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutzanforderungen (Inga.Fokuhl@bgw-online.de)

Barbara Gerstenberger, Koordinatorin im Direktorat der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), Dublin (Barbara.Gerstenberger@eurofound.europa.eu)

Michael Gümbel, Sujet Organisationsberatung Hamburg, www.sujet.org; Koordinator Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit (michael.guembel@sujet.org)

Peter Hohenberger, Dr., Stellvertretender Institutsvorstand des Instituts für Mechatronische Produktentwicklung und Fertigung an der Johannes Kepler Universität Linz; www.jku.at/imdp (peter.hohenberger@jku.at)

Helmut J. Holl, Ass.Prof DI Dr. am Institut für Technische Mechanik an der Johannes Kepler Universität Linz (www.jku.at/tmech)

Ilona Horwath, Dr.ⁱⁿ, Soziologin, Assistenzprofessorin am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes Kepler Universität Linz; www.jku.at/ifg (ilona.horwath@jku.at)

- Klaus Kock*, Dr., Technische Universität Dortmund – Sozialforschungsstelle (kock@sfs-dortmund.de)
- Edelgard Kutzner*, Dr., Technische Universität Dortmund – Sozialforschungsstelle (kutzner@sfs-dortmund.de)
- Erika Mezger*, Dr., stellv. Direktorin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound), Dublin (Erika.Mezger@eurofound.europa.eu)
- Katja Nebe*, Prof. Dr., bis 30.9.2014 Universität Bremen, FB Rechtswissenschaften, ab 1.10.2014 Professur für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung, Universität Halle-Wittenberg (nebe@jura.uni-halle.de)
- Heidi Nöbel*, Mitarbeiterin im Personalreferat des Umweltbundesamtes und verantwortlich für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Dessau (heidi.noebel@uba.de)
- Nadine Pieck*, Dr., Leibniz Universität Hannover, Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft (pieck@wa.uni-hannover.de)
- Silke Raab*, Referentin in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB Bundesvorstand, Berlin (silke.raab@dgb.de)
- Barbara Reuhl*, Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, Mitglied des Netzwerks Arbeit und Gesundheit (reuhl@arbeitnehmerkammer.de)
- Arn Sauer* (M.A.), wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming am Umweltbundesamt, Berlin (arn.sauer@uba.de)
- Christina Schröder*, Dipl. Soz.wiss., Leibniz Universität Hannover, Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft (christina.schroeder@wa.uni-hannover.de)
- Brigitte Stoltz-Willig*, Dr., Professorin an der Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (willig@fb4.fh-frankfurt.de)
- Oscar Vargas Llaves*, Forschungsreferent, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Eurofound), Dublin (Oscar.Vargas@eurofound.europa.eu)
- Elke Wackernagel*, Gleichstellungsbeauftragte der Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Düsseldorf (elke.wackernagel@bghm.de)
- Marianne Weg*, Expertin für Arbeits- und Gleichstellungspolitik, bis 2012 Abteilungsleiterin im Hessischen Sozialministerium, Wiesbaden (www.marianne-weg.de; marianne.weg@t-online.de)
- Alexander Wegner*, Berufsgruppenleiter Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe bei der ver.di Bundesverwaltung, Berlin (alexander.wegner@verdi.de)

Anja Weusthoff, Leiterin der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB Bundesvorstand, Berlin (anja.weusthoff@dgb.de)

Thomas Zitz, seit über 20 Jahren als Personalleiter (Human Resources Generalist) in verschiedenen Industrie- und Logistikunternehmen tätig. Seit 2007 Personalleiter in einem österreichischen Zementwerk.