

*Buchbesprechung***Marianne Weg/Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.):
Agenda Gute Arbeit: Geschlechtergerecht**

Transcript Vlg., Bielefeld 2014

Marianne Weg und Brigitte Stolz-Willig, die schon lange für ihre Forschungen zu geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen bekannt sind, legen einen Band mit Aufsätzen, Berichten und Konzepten zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben vor. Der Blick richtet sich mit konsequenter Genderperspektive auf das Ziel einer „Guten Arbeit“ im Erwerbssektor, für das die Gesundheit der Schlüssel sei. Erwerbsarbeit dürfe nicht krank machen. Und die Fragen nach Guter Arbeit und Gutem Leben seien ohne Genderperspektive nicht angemessen zu beantworten. Psychische Belastungen in den sogenannten „Frauenberufen“ erweisen sich oft als gesundheitszerstörender, als körperliche Belastungen in den „schweren“ Männerberufen. Und körperliche Belastungen werden in Frauenberufen oft schlicht nicht gesehen, gemessen und bewertet, z.B. die Schmutzzulage bei Klinikwäsche nur für Transportarbeiten der überwiegend männlichen Beschäftigten, nicht für das überwiegend weibliche Pflegepersonal, welches die Bettwäsche aber abzieht und dabei sogar eher mit eventuellen Krankheitserregern in Kontakt kommt als die Person, die diese Wäsche nur noch in Gitterwägen gepackt abtransportiert.

Dieses Praxishandbuch will konkret zum Handeln auffordern und entsprechende Ansätze liefern. Es richtet sich an Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte und alle, die mit der Thematik befasst sind. Es ist bewusst optimistisch gehalten. Eigene Texte und die Beiträge zahlreicher Autorinnen und Autoren gliedern die Herausgeberinnen in drei Teile nach dem Muster Theorie, Praxis und Zukunftsperspektiven. Einigen Beiträgen sind Listen mit weiterführender Literatur angehängt. Eine Übersicht über alle Beteiligten an diesem Buchprojekt mit Angabe der E-Mail-Adressen ist im Anhang aufgenommen. Das Netzwerken kann sofort beginnen.

Im ersten Teil „Genderspekte im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ versammeln sich sechs Beiträge, die umfanglich in das Thema einführen. So wirft Brigitte Stolz-Willig zunächst einen historischen Blick zurück auf den sogenannten „Frauenarbeitsschutz“, der Frauen aus typischen Männerberufen ferngehalten habe. Der Beitrag beschreibt die gesetzlichen Entwicklungen in der BRD, in der DDR und im vereinigten Deutschland bis zur Gegenwart. Bis heute würden die mittlerweile weitgehend aufgehobenen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsbeschränkungen, die Unterstellung körperlicher Minderbelastbarkeit und

unterschwellige soziale Rollenzuweisungen als gleichstellungspolitische Barriere wirken und einen diskriminierungsfreien für beide Geschlechter wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz verhindern.

Im Anschluss fasst die Herausgeberin Marianne Weg das Thema unter dem Titel „Arbeitsschutzpolitik und -praxis: menschengerecht – geschlechtergerecht?“ sehr gut zusammen. Dieser Beitrag kann als Kernstück, sozusagen als Brennglas des Buches angesehen werden. Hier versammeln sich die Probleme und Thesen (siehe dazu auch Marianne Weg: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als „Frauenfrage“; in: STREIT 4/2013, S. 147 ff.). Marianne Weg analysiert hier die gegenwärtigen Erwerbsarbeitsverhältnisse, wo „ein Kilo Eisen“ immer noch schwerer sei, als „ein Kilo Bettfedern“. Grau unterlegt finden sich in dem Beitrag Auswertungen aktueller Daten und Umfragen, die ein unterschiedliches Belastungsempfinden bei Männern und Frauen verdeutlichen. Und die zeigen, dass sich aus der Genderperspektive betrachtet viele Arbeitssituationen ganz anders darstellen als es tradierten Ansichten entspricht; (z.B. werden Frauen bei ihrer Arbeit 10 % häufiger unterbrochen, „fühlen“ sich dadurch jedoch nicht stärker belastet als Männer). Daher gehe es nicht nur um „frauenspezifische Weiterentwicklungen“ der bisher auf Männer zentrierten Regelungen. Betrieblicher Gesundheitsschutz lasse sich nicht von den gelebten sozialen Geschlechterrollen abtrennen. Der Wandel bei den heutigen Arbeitsanforderungen und -belastungen und die Verflechtungen arbeitsbedingter und privater Gesundheitsgefährdungen seien neu in den Blick zu nehmen. Positive Ansätze von Seiten der EU (Gender Mainstreaming, ausdrückliche Einforderung der Genderperspektive bei Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz), Pilotprojekte und Initiativen sind in dem Beitrag aktuell und umfassend vorgestellt. Marianne Weg sieht Bewegung in die richtige Richtung, aber noch keinen Trend. So fragt sie nach den Hürden. Gegenwärtig richte sich der Blick im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz primär auf naturwissenschaftlich-technisch bedingte und messbare Gefährdungen mit Fokus auf dem männlichen Normalarbeitnehmer. Arbeitspsychologie und Arbeitswissenschaft mit ihren wertvollen Kompetenzen im Hinblick auf die sozialen Aspekte seien in den praktischen Arbeitsschutz zu wenig einbezogen. Wie so oft, tut also auch hier mehr interdisziplinäre Vernetzung not.

Im folgenden Beitrag stellen Silke Raab und Anja Weusthoff Initiativen der Gewerkschaften für einen gendersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor. Der DGB-Index Gute Arbeit, ein Analyseinstrument mit jährlicher Repräsentativbefragung zur Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitsverhältnisse, liefere ein deutliches Abbild der Realitäten hin zu Arbeitshetze

und psychischem Stress und zeige auch die Bewertungsunterschiede bei Männern und Frauen. Viel Echo sei dem bisher aber nicht beschieden. Es bestehe eine Kluft zwischen diesen Erkenntnissen, dem rechtlichen Handlungsspielraum und der betrieblichen Wirklichkeit. Und obwohl sich einiges tue bei den Gewerkschaften, könne von einer umfassenden Integration der Geschlechterperspektive in das gewerkschaftliche Politikfeld des Arbeitsschutzes noch nicht die Rede sein. Daher der Titel „Da ist mehr drin: Gute Arbeit für Männer und Frauen“.

Die „Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen und Relevanz der Geschlechterperspektive“ stellen Oscar Vargas, Erika Mezger und Barbara Gersberger vor. Im Fokus steht die Europa-2020-Zielvorgabe der Steigerung der Beschäftigungsquoten von Frauen und die Betrachtung der „Vereinbarkeitsproblematik“. Die europaweit starke Segregation in Frauen- und Männerberufe und die rollentraditionierten Arbeitszeitmuster erschwerten genderspezifische Aussagen bezogen auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz im Hinblick auf Erwerbsarbeit. Frauen sehen gesundheitliche Probleme eher im Hinblick auf ihr „allgemeines Wohlbefinden“, Männer benennen direkte Auswirkungen ihrer Erwerbsarbeitsbelastung auf ihre körperliche Gesundheit.

Speziell in den Genderblick nimmt nochmals Marianne Weg in einem weiteren Beitrag die „Psychosozialen Belastungen bei der Erwerbsarbeit“ und fragt: „Frauen sind anders – Männer auch?“ Psychosozialer „Stress“ blieb beim deutschen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bis vor wenigen Jahren noch ausgeklammert und wurde von den Arbeitgeberverbänden bis Mitte der 2000er Jahre als rein privates Problem der Beschäftigten angesehen. Das habe sich geändert. Das Thema stehe jetzt ganz oben. Ein geschlechtergerechter Blick sei damit aber noch nicht garantiert. So würden Geschlechterunterschiede in der Bedeutung der „rush hour“ des Lebens für Mütter und Väter nirgends thematisiert. Und psychische Belastung werde aufgrund der hohen weiblichen Fallzahlen als „Frauenthema“ wahrgenommen. Es wirkten die Rollenklischees fort. Frauen werde ohne weiteres emotionale Stärke als Selbstverständlichkeit abverlangt, ohne diese Anforderungen bei der Arbeitsplatzbeschreibung zu bewerten oder gar zu vergüten (Übernahme von Extraanstrengungen im Büroalltag, die denen einer Hausfrau und Mutter in einem paternalistischen Familienhaushalt mit anstrengenden Kindern gleichkommen). Männer lebten den „starken Mann“ und würden, wenn sie psychische Probleme benennen, sofort mit besonderer Aufmerksamkeit bedacht („Managerstress“, „Traumatisierung“). Marianne Weg zieht nach umfangreicher Darstellung verschiedener Berufsgruppen und einem Exkurs in die Arbeitsforschung einen op-

timistischen Schluss. Die Aufmerksamkeit für das Thema sei gewonnen, Studien und Handlungshilfen stünden bereit und so ist sie überzeugt, dass es auf Dauer „gar nicht möglich sei“, ohne Genderperspektive zu Verbesserungen zu gelangen.

Einige Schlussfolgerungen zum Thema „Geschlechtergerechtes Betriebsklima“ von Edelgard Kutzner und Klaus Kock beschließen den ersten Teil. Die Auswirkungen tradierten Rollenverhaltens auf das Betriebsklima lesen sich dabei vernichtend. Abhilfe hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit sei überhaupt nur machbar, wenn die dafür erforderlichen radikalen Veränderungen betrieblicher Abläufe von einer entsprechend überarbeiteten Unternehmenskultur top-down vermittelt würden. In den Betrieben spiegeln sich halt schlicht die Geschlechterverhältnisse der Gesellschaft mit all ihren Macht- und Hierarchiestrukturen.

Im nächsten Teil „Konzepte und Beispiele für gute betriebliche Praxis und Forschungsansätze“ versammeln sich sieben Beiträge. Michael Gümbel beschreibt, wie geschlechtergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement als „doppelter Querschnittsprozess“ gelingen kann und arbeitet fünf Aspekte von Geschlecht heraus, anhand derer in Geschlechterkompetenz geschulte Personen top down einen Veränderungsprozess hin zur Geschlechtergerechtigkeit initiieren, umsetzen und evaluieren können. Nicht schwerer als andere Change-Management-Prozesse sei das. Nadine Pieck und Christina Schröder prüfen „Diversity als Handlungskonzept für einen geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Sie entwickeln einen Vier-Punkte-Handlungsansatz und weisen auf Risiken und Chancen hin, die die Nutzbarmachung dieses Begriffs für einen gendergerechten Gesundheitsschutz birgt. Einen „Demografiegerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz“ mit einer geschlechter- und alter(n)sgerechten Gestaltung von Erwerbsarbeit beleuchtet Inga Fokuhl. Krass lesen sich die „Männlichkeitspraxen“ aus einem paternalistischen österreichischen Zementbetrieb, die Birgit Buchner, Michaela Erk und Thomas Zitz erlebt haben und die dort jedenfalls die „Arbeitszufriedenheit“ nicht ausschlossen. Immerhin hat sich der Betrieb für ein Projekt geöffnet, mit dem ein Wandel eingeleitet und die innerbetrieblichen „rigiden Normen erlaubter Männlichkeitspraxen“ durchlässiger gemacht werden konnten. Mit gendergerechtem Maschinendesign beschäftigen sich gleich fünf Autorinnen und Autoren (Engenia Cojocar, Waltraud Ernst, Peter Hehenberger, Helmut J. Holl, Ilona Horwath), die konkrete Empfehlungen für die Praxis geben. Und einen Blick auf die Gender Mainstreaming-Praxis im betrieblichen Gesundheitsmanagement einer Behörde mit dem Fazit „es wurde viel bewegt – umso

mehr bleibt noch zu tun“ werfen Heidi Nöbel und Arn Sauer beim Umweltbundesamt. Beschlossen wird dieser Teil mit der Einschätzung von Elke Wackernagel, dass geschlechtergerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Aufgabe für Gleichstellungsbeauftragte sein sollte. Konkrete Ziele dafür fänden sich in Gleichstellungsplänen bisher kaum, Zahlen und Daten würden nicht geschlechterdifferenziert erhoben, Unterrichts- und Teilhaberechte nicht ausreichend genutzt.

Der letzte Teil gilt dem Blick in die Zukunft und fasst „Perspektiven einer Agenda für geschlechtergerechte Gute Arbeit“ zusammen. Brigitte Stolz-Willig beleuchtet die Sozialwirtschaft, wo Gesundheitsschutz bisher kein Thema bei der Arbeitsgestaltung sei. Eher das Gegenteil sei der Fall. Die Zuschreibung dieser Tätigkeiten als „hausarbeitsnahe mütterliche Frauentätigkeiten“ leiste ganze Arbeit. Gleichzeitig erzeuge die Ökonomisierung der Carearbeit in der Gesellschaft enormen Druck. Die Gesundheitsberichte der Krankenkassen und eine Sonderauswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit zu psychischen Erkrankungen von Frauen in diesen Branchen seien alarmierend. Es besteht also dringender Handlungsbedarf.

Erfahrungen mit der Umsetzung tariflicher Regelungen zum Gesundheitsschutz bestehen bereits für den Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD. Alexander Wegner sieht allerdings auch hier noch viel Handlungsbedarf und vor allem auch die Notwendigkeit, entsprechende betriebliche Ressourcen für den Gesundheitsschutz zur Verfügung zu stellen. Katja Nebe und Marianne Weg bezweifeln bei einer im Buch dokumentierten Podiumsdiskussion, dass das geltende Arbeitsschutzrecht Frauen und Männer gleichermaßen schützt. Das mit Arbeitssicherheit befasste betriebliche Personal habe allerdings auch schon genug zu tun mit der Umsetzung all der geltenden rechtlichen Regelungen. Den Genderaspekt da noch zusätzlich einzuarbeiten, hielten viele daher sicherlich für eine „Zumutung“. „Blinde Flecken“ und der Gender-Bias prägten daher die Umsetzung schon geltenden Rechts.

Konkrete Vorschläge für Gesetzesänderungen finden sich grau unterlegt im Beitrag. Fazit: Sofortstrategien zur Weckung eines Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit bei den Verantwortlichen und gendergerechte Weiterentwicklung des geltenden Rechts tun not. Barbara Reul schlägt im nächsten Beitrag vor, den Mutterschutz geschlechtergerecht neu zu denken und umzusetzen. Schwangerschaft als Störfall, das müsse anders werden, damit es besser werde. In Interviewform wird schließlich noch eine aufsichtsrechtliche Perspektive vermittelt. Angelika Braun vom Amt für Arbeitsschutz der Behörde für

Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg stellt sich den Fragen nach der Gender-Perspektive in einer Arbeitsschutzbehörde als Herausforderung und Chance.

Eine konkrete politische Agenda der Herausgeberin Marianne Weg zur Geschlechtersensibilität bei Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz beschließt den Band. Das liest sich mitreißend und aktivierend, da die Argumente überzeugen und konkrete Handlungsmöglichkeiten gesehen werden. Eine Agenda mit einer Grundhaltung, die sich so gar nicht einschüchtern lassen will von der ernüchternden, um nicht zu sagen niederschmetternden Erkenntnis der mit diesem Buch vorliegenden Bestandsaufnahme, i.e: Gesundheitsschutz liegt in den Betrieben im Argen, gesetzliche Handlungsspielräume werden nicht genutzt, gesetzliche und tarifliche Vorgaben nicht beachtet, geschlechtersensibel ist das ganze schon gleich gar nicht und besonders perfide Ausbeutungssituationen gibt es in den frauenlastigen Careberufen. Nein, so wollen die Herausgeberinnen und so wollen wir die Thematik nicht angehen und nicht stehenlassen. Und so wollen wir uns auch die Zukunft nicht vorstellen. Marianne Weg denkt sich da gleich in das Jahr 2030 vor und lässt den Band enden mit dem fiktiven Bericht einer „Kommission zur Verwirklichung Guter Arbeit in Deutschland“, die so schöne Initiativen auszeichnen kann, wie ein Projekt „Gleichberechtigung macht gesund“. „Die Erwartung ist begründet und kein bloßes Prinzip Hoffnung, dass die weitere Entwicklung im Langfrist-Trend positiv sein wird“. Daran wollen wir glauben und uns optimistisch an die rechtspolitische Arbeit machen – und einen ganz wichtigen Beitrag dazu, dass dies genau so und nicht anders eintreten wird, leistet dieses wunderbare Buch.

Anke Stelkens