



# Gender Mainstreaming in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Vortrag bei der HAG

am 23.6.05

Sujet | Michael Gumbel

# „Gender“? „Mainstreaming“?



gender – bezeichnet im Englischen die *soziale* Dimension des Geschlechts, das, was historisch gewachsen und (leichter) veränderbar ist.

sex – bezeichnet dagegen die *biologische* Dimension des Geschlechts, also das, was allenfalls langsam (durch Evolution) verändert wird.

mainstream – der Hauptstrom, das Gerundium (-ing) verweist darauf, dass es sich um einen laufenden Prozess handelt.

Gender Mainstreaming = Die Frage des (sozialen) Geschlechts in den Hauptstrom der Aktivitäten einbringen.

# GM: Woher kommt das Prinzip Gender Mainstreaming?



- Ursprung: Entwicklungszusammenarbeit
- UN-Frauenkonferenzen in Nairobi (1985) und Peking (1995) verankern das Prinzip in der UNO.
- Verpflichtung im Amsterdamer Vertrag das Prinzip anzuwenden. Vertragsschluss 1998, Inkrafttreten 1999. Damit ist die Anwendung im Bereich der EU bindend.
- Kabinettsbeschluss 23.7.1999: Gender Mainstreaming bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen.

# Gender Mainstreaming nach Definition der EU



- „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Gestaltungsprozesse mit dem Ziel, dass die daran beteiligten Akteurinnen und Akteure die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, auf allen Ebenen und in allen Phasen des Prozesses mit einbeziehen.“ (Europarat 1998)

# Gender Mainstreaming in der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Drei wesentliche Themenfelder sind für die Gleichstellung von Bedeutung:

- Unterschiedliche geschlechtsspezifisch „typische“ Arbeitsfelder
- Unterschiedliche geschlechtsspezifisch „typische“ Lebenswelten
- Unterschiedliche Bewertung, was „wichtig“ ist – mittelbar geschlechtsspezifisch wirksam

# „Typisch männliche“ Arbeitsfelder und Belastungen



Männer arbeiten in mehr unterschiedlichen Berufsfeldern. Es gibt aber Berufe, in denen wenig Frauen arbeiten, z.B.:

- Bau
- Sicherheitsgewerbe
- Ver- und Entsorgung
- Führungsebenen

- Erhöhte Unfallgefahr
- Handhabung schwerer Lasten
- Lärm
- Gefahrstoffe (hochgefährlich)
- Längere (bezahlte) Arbeitszeiten
- Stress durch erhöhtes Unfallrisiko
- Stress durch Verantwortung für Finanzen, Anlagen und Projekte

# „Typisch weibliche“ Arbeitsfelder und Belastungen



Frauen arbeiten in weniger unterschiedlichen Berufsfeldern. Es gibt „typische Frauenberufe“, z.B.:

- Handel,
- Pflege,
- Erziehung und Bildung,
- Einfache industrielle Tätigkeiten,
- Reinigung

- Repetitive Tätigkeiten, z.B. am Fließband
- Häufigere Handhabung mittelschwerer Lasten
- Stehen
- Gefahrstoffe (häufiger Kontakt mit weniger gefährlichen)
- Emotionale anstrengende Tätigkeiten (Publikumsverkehr)
- Geringere Entscheidungsspielräume
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung

# „Typische“ Arbeitsfelder: Auswirkungen auf Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung



- Arbeitsschutz ist traditionell an „männlichen“ Arbeitswelten orientiert:
  - Auftrag: Schwerpunkt auf technische Sicherheitsaspekte
  - Ausbildung: Überwiegend IngenieurInnen
  - Arbeitsschwerpunkte: Industrie und Handwerk
  - Ressourcen: Hauptsächlich technische Sicherheitsmittel und technische Arbeitsmittel
  - Personen: In den Führungsebenen überwiegend Männer
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist auch an „weiblichen“ Arbeitswelten orientiert:
  - Auftrag: Schwerpunkt auf Soziale Beziehungen und Verhalten
  - Ausbildung: PsychologInnen und SozialwissenschaftlerInnen
  - Arbeitsschwerpunkte: Büroarbeit, Soziale Arbeit
  - Personen: Relativ viele Frauen



# Genderspezifische Unterschiede in der Lebenswelt



- Während Männer in der Regel nach dem Job Feierabend haben, geht bei vielen Frauen die Arbeit weiter: Hausarbeit, Versorgung von Kindern und älteren oder kranken Verwandten
- Diese zusätzliche Belastung wiegt in der Regel schwerer als der häufig kürzere Arbeitszeit
- Allerdings kann die klare Abgrenzung von der Erwerbsarbeit auch als Ressource wirken

# „Weibliche“ Belastungs- und Gesundheitsstrategien



- Frauen müssen an bestimmten Punkten nichts beweisen, nicht „stark“ sein
- Frauen sind tendenziell eher einem gesundheitsgerechten Umgang mit sich selbst gegenüber aufgeschlossen
- Bestimmte Belastungen, die besonders in „typischen Frauenberufen“ auftreten, werden nicht als wirkliche Belastung aufgefasst, sondern als „weibliche Normalität“

# „Männliche“ Belastungs- und Gesundheitsstrategien



- Männer müssen sich an bestimmten Punkten „beweisen“
- Gesundheitsgerechtes Verhalten gilt noch oft als „unmännlich“
- Männer können häufig besser ausspannen – „sich bedienen lassen“

# Unterschiedliche Bewertungen



Unser Denken ist geprägt vom Bilden von  
Gegensatzpaaren, bei denen der eine Teil auf-, der  
andere abgewertet wird:

- Gut – böse
- Richtig – falsch
- Wichtig – unwichtig
- Hart – weich
- Technisch-rational – psychisch-emotional
- Stark – schwach
- Unmittelbar messbare Kosten/Gewinne – unkalkulierbare Folgekosten
- Männlich – weiblich

# Unterschiedliche Bewertungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz



Dieses Denken wirkt auch im Arbeits- und  
Gesundheitsschutz:

- Schwere Lasten – unmessbare Belastungen
- Zählen, Messen, Wiegen – Einschätzen, Empfinden
- ExpertInnen – Subjekte
- IngenieurInnen, MedizinerInnen – PsychologInnen
- Arbeitssicherheit – Gesundheitsförderung
- Schutzkleidung – Prävention
- Normen und Regelungen – eigene Sichtweise

# Was heißt das für die Praxis?



Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz umsetzen heißt, alle drei Themenfelder abzufragen:

- Arbeitswelten
- Lebenswelten
- Zuschreibungen/ Bewertungen

# Umsetzung: Arbeitswelten



- Welche Ressourcen werden in Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung verwendet? In welchem Maße sind typisch „weibliche“ oder „männliche“ Arbeitswelten Ziel der Maßnahmen?
- Wie können Ressourcen anders eingesetzt werden, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen?

# Umsetzung: Lebenswelten



- Wird die lebensweltliche Einbindung der Beschäftigten mitberücksichtigt? Ist z.B. die Gestaltung von Belastungen und Arbeitszeit so ausgerichtet, dass daneben noch andere Verpflichtungen bewältigt werden können?
- Berücksichtigen die Maßnahmen geschlechts“typische“ Umgehensweisen mit Belastungen (z.B. unterschiedliche Fähigkeiten, Belastungen zu thematisieren, unterschiedliches Ausgleichsverhalten)?



# Umsetzung: Zuschreibungen/ Bewertungen



- Welche typischen Vorurteile gibt es, die im Betrieb/ in der Branche usw. die Wahrnehmung beeinflussen?
- Welche Arbeitsbedingungen gelten als schwer, welche als leicht? Steht das in einem Verhältnis zu den tatsächlichen Belastungen?
- Werden physische und psychische Belastungsfaktoren gleichermaßen berücksichtigt?

# Vielen Dank!



Michael Gümbel

**Sujet**

Sonja Nielbock | Michael Gümbel

Beratung – Coaching – Seminare

Sternstr. 39

20357 Hamburg

040/430 97 107

[michael.guembel@sujet.org](mailto:michael.guembel@sujet.org)

[www.sujet.org](http://www.sujet.org)