



Sonja Nielbock/Heike Werner

Psychische Belastungen durch die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen¹

Der andauernde Strukturwandel in der Erwerbsarbeitswelt hat eine zunehmende Vermarktlichung (Frey/Nickel/Hüning 2001), Subjektivierung und Entgrenzung von Erwerbsarbeit (Voß/Pongratz 1998) hervorgebracht. Die Anforderungen an die Beschäftigten haben sich verändert und die Selbststeuerung hat zu veränderten Belastungen bzw. veränderten Wahrnehmungen von Belastungen geführt. Elemente der Veränderung in den Betrieben sind die Verdichtung von Arbeit, Flexibilisierung von Arbeitszeiten bis hin zu Vertrauensarbeitszeit, Steuerung durch Zielvereinbarung und leistungsorientierte Vergütung ebenso wie die stärkere Individualisierung von betrieblichen Themen wie z. B. auch Erhalt und Förderung von Gesundheit.

Die Folge dieser Entwicklung ist auch die Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen der Beschäftigten. An dieser Stelle soll die Unterscheidung von psychischen Belastungen und Erkrankungen noch einmal betont werden: Psychische Belastungen sind die Einflüsse, die von außen auf die Menschen an ihrem Arbeitsplatz zukommen und psychisch auf sie einwirken (vgl. Definition in ISO DIN 10075). Belastungen gelten hier als neutral, während das Alltagsverständnis eine Belastung generell als etwas Negatives sieht. Psychische Erkrankungen dagegen sind Erscheinungen bei einzelnen Menschen, die aufgrund von länger bestehenden Fehlbelastungen und fehlenden Ressourcen zum Ausgleich oder Abfedern der Fehlbelastungen entstehen können, nicht aber zwangsläufig bei jeder und jedem entstehen.

Die Beurteilung und Bearbeitung psychischer Belastungen sollte als Aufgabe der Unternehmen und Organisationen ernst genommen werden; ihre Verpflichtung, nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen, muss unterstrichen werden. Auf diese Weise können Mitarbeitende gesund und motiviert bleiben und Erkrankungen präventiv vermieden werden. Im Bereich psychischer Belastungen haben Wahrnehmungs- und Beurteilungsprozesse einen entscheidenden Einfluss darauf, welche Belastungen wahrgenommen und wie sie beurteilt und welche Maßnahmen

¹ Dieser Artikel beruht auf dem Abschlussbericht des Projekts, eine ausführliche Darstellung wird voraussichtlich im Verlag Edition Sigma erscheinen. Eine Handlungshilfe zu dem Thema mit dem Titel: »Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht« ist per Mail durch ver.di, Bereich Genderpolitik zu beziehen: gender-politik@verdi.de





abgeleitet werden. Wahrnehmungs- und Beurteilungsprozesse sind anfällig für geschlechterstereotype Verzerrungen oder anders gesagt, es ist schwierig auszuschließen, dass Vorannahmen, Stereotype oder Geschlechterrollenbilder in die Beurteilung einfließen (vgl. u.a. Fried et al. 2001).

Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auf internationaler und deutscher Ebene liegen verschiedene Untersuchungen zu Genderaspekten im Arbeits- und Gesundheitsschutz vor; ihre Aussagen werden dabei überwiegend aus quantitativen Erhebungen gewonnen, bei denen die Ergebnisse der Befragungen nach dem biologischen Geschlecht differenziert ausgewertet wurden. Dabei wird in der Regel nicht zwischen biologischem und sozialem Geschlecht unterschieden. Diese Unterscheidung ist aber relevant, wenn es um Handlungsansätze geht, wie mehr Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen ist, ohne bestehende Zuschreibungen und Geschlechterverhältnissen zu verfestigen. Zuschreibungen sind diskutierbar und veränderbar.

Die WHO-Studie von 2006 hat gezeigt, dass Frauen häufiger bestimmten psychischen Fehlbelastungen ausgesetzt sind. Genauer gesagt: Frauen berichten hier häufiger über arbeitsbedingte Erkrankungen in Zusammenhang mit arbeitsbedingtem Stress (WHO 2006, S. 12; vgl. European Agency 2003, S. 46ff.).

Ergebnisse wie diese sind erläuterungsbedürftig, da sie Fragen offen lassen: Benennen Frauen die Beschwerden häufiger und leichter als Männer oder tragen ihre tatsächlichen Arbeitsbedingungen eher zum Entstehen psychischer Beschwerden bei? Die European Agency Studie 2003 verweist darauf, dass erhöhter Stress bei Frauen u. a. durch die Arbeit in häufig niedrigeren Hierarchiestufen, emotional stärker belastende Tätigkeiten, den Zwang zum Kampf gegen Vorurteile in höheren Hierarchiestufen und die zusätzliche Belastung durch Hausarbeit und Kindererziehung hervorgebracht wird. Bei der Stressbewältigung neigen Frauen eher dazu, einen verträglichen Umgang mit den Stressfaktoren zu finden, während Männer offenbar eher dazu tendieren, die Ursachen zu beseitigen. Die Symptome, mit denen Frauen auf Stress reagieren, werden als weniger lebensbedrohlich beschrieben als die Symptome, mit denen Männer reagieren.

Wichtige Hinweise für die genderbezogene Herangehensweise an psychische Belastungen geben Veröffentlichungen, die sich nur auf Frauen (Resch 1998; Messing 1999; Kannengießer 2005) bzw. Männer (Lehner 2004; Winter 2006) beziehen. Typisch für die »Ungleichzeitigkeit« der Entwicklung frauen- bzw. männerspezifischer Ansätze ist auch hier, dass die Forschungen in Bezug auf Frauen früher einsetzen, während Männer erst in den letzten Jahren verstärkt im Fokus der Aufmerksamkeit stehen (vgl. Faltermaier 2007, S. 43).

Für Deutschland gibt es eine gute Überblicksdarstellung von Badura et al. 2007 und es bestehen geschlechtsdifferenzierte Erhebungen zu psychischen



Belastungen (vgl. BMAS 2006; Beermann et al. 2007). Beermann et al. beschreiben auf Grundlage der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern anhand der horizontalen und vertikalen Segregation, Bezahlung und Arbeitszeit, die deutliche strukturelle Unterschiede aufweisen. Anschließend zeigen sie auf, mit welchen Arbeitsbelastungen diese Bedingungen verbunden sind. Die Ergebnisse sind jedoch nur begrenzt aussagefähig: Aus welchem Grund werden die gleichen Arbeitsanforderungen von Männern und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß als (Fehl-)Belastungen empfunden? Und: Gibt es möglicherweise auch einen Einfluss des Faktors Geschlecht auf die Wahrnehmung der Anforderungen, d. h. auch auf die Beantwortung der Frage, ob die Anforderungen überhaupt vorkommen oder nicht?

Nach wie vor werden psychische Belastungen häufig als individuelles Problem angesehen, werden gestresste oder überlastete Personen als nicht genügend leistungsstark und belastbar diskreditiert. Dies macht es schwer, Stress zu thematisieren, ohne individuelle Nachteile in der beruflichen Entwicklung befürchten zu müssen. Psychische Belastungen werden noch immer oft tabuisiert.

Das Projekt

Ziel des Forschungsprojekts »Gender/Stress«, von der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft ver.di, Bereich Genderpolitik, gefördert und von der Sujet Organisationsberatung durchgeführt (www.sujet.org), war die Beschreibung des Zusammenhangs von Geschlechterrollen und psychischen Belastungen, um daraus folgend erste Ansätze zur Integration von Gender in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu skizzieren. Gleichzeitig wurden die Praxistauglichkeit und der Nutzen von Gender Mainstreaming² verdeutlicht.

Dem Projekt lag die Annahme zugrunde, dass Geschlecht im Sinne einer sozialen, kulturellen Konstruktion eine große Relevanz besitzt. Beharrlich bleiben in der Arbeitswelt Ungleichheiten wie Lohn- und Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen oder die Diskriminierung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen, insbesondere Top-Positionen bestehen. Hier spielt die symbolische Dimension von Geschlecht eine wichtige Rolle: Gemeint sind die Bilder, Erwartungen, Zuschreibungen und Stereotype.

² Gender Mainstreaming geht von den Grundannahmen aus, dass die Kategorie Geschlecht jederzeit eine bedeutende Rolle in Organisationen spielt. Die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern werden mit allem, was unreflektiert getan wird, reproduziert. *Gender* in den *Mainstream* bringen heißt, alle Aktivitäten, alle Prozesse und Entscheidungen in Organisationen dafür zu nutzen, die Spielräume und Möglichkeiten für Frauen und Männer zu erweitern mit dem Ziel, mehr Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Gender in der Gefährdungsbeurteilung bedeutet damit in jedem Prozessschritt zu überprüfen, welche stereotypen Geschlechterrollenbilder hier wirkmächtig sein könnten, die Perspektiven zu erweitern, Vorgehensweisen und Methoden anzupassen.



Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes speziell stehen die Integration von Gender und die Berücksichtigung geschlechtsblinder Flecken noch am Anfang. Geschlechtsblinde Flecken werden Aspekte genannt, die gewöhnlich nicht erkannt werden, weil sie uns als »normal« und selbstverständlich vorkommen. Die Geschlechterrollen und -bilder prägen unsere Wahrnehmungen sehr subtil. Während sich die meisten Studien zum Thema Gender und Gesundheit auf die Ebene des unterschiedlichen Umgangs mit Gesundheit bzw. Krankheit und der verschiedenen Belastungs- bzw. Krankheitserscheinungen beziehen, wurden im Projekt drei Dimensionen betrachtet: (1) unterschiedliche Arbeitswelten, (2) unterschiedliche Lebenswelten und (3) unterschiedliche Geschlechterrollen(erwartungen). Gesellschaftliche, betriebliche und individuelle Bilder, wie ein »guter männlicher Beamter« oder eine »fachlich versierte weibliche Verkäuferin« zu sein haben, können zu Verzerrungen in der Bewertung von Belastungen führen. Die unreflektierte Selbstverständlichkeit der Geschlechterrolle führt dazu, dass bestimmte Aspekte der Belastungen nicht als Anforderungen wahrgenommen werden. Handlungsspielräume von Frauen und Männern werden durch eben diese Anforderungen eingeschränkt.



Gender-Aspekte in der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilungen werden als ein kontinuierlicher Prozess verstanden (Eggerding/Giesert 2007). Der Kreis beginnt damit, Ziele für den Prozess zu formulieren. Anschließend ist zu entscheiden, welche Methoden geeignet sind, um die Gefährdungen zu erfassen, danach werden Beobachtungen, Befragungen, Workshops u. a. durchgeführt und die Ergebnisse beurteilt. Aus diesen sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten, zu entwickeln und umzusetzen. Die Umsetzung der Maßnahmen ist wiederum zu evaluieren, um auf dieser Grundlage die Zielerreichung zu überprüfen und neu zu bestimmen und damit den Prozess erneut zu durchlaufen. Die einzelnen Schritte des Prozesses sind dabei zu dokumentieren, wie es das Arbeitsschutzgesetz nach § 6 vorsieht. Die folgenden Ausführungen fassen Empfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung zusammen, die aus den Erfahrungen in den drei Projektbetrieben und Überlegungen im Forschungsprozess entwickelt wurden. Vier Aspekte sind grundsätzlicher Art und sind vor Beginn des Prozesses zu klären:

- a) Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollenbildern in der Organisation – Welche Bilder und Stereotype existieren bei uns?
- b) Strukturen und Kreis der Beteiligten – Mit Hilfe welcher Strukturen wird die Gefährdungsbeurteilung gesteuert? Welche Personen wirken dabei mit?
- c) Information – Auf welche Weise wird im Betrieb Transparenz über die Gefährdungsbeurteilung hergestellt?





- d) Beteiligung – Wie werden die Beschäftigten an der Beurteilung der Gefährdungen beteiligt?
Außerdem ergeben sich Überblicksfragen für den Prozesskreis der Gefährdungsbeurteilung:
- e) Festlegung der Ziele – Welche Ziele werden für die Gefährdungsbeurteilung definiert?
- f) Erfassung und Beurteilung der Gefährdungen – An welchen Schwerpunkten werden die Gefährdungen mit welchen Methoden und Instrumenten erfasst? Wie werden die Ergebnisse der Erfassung beurteilt?
- g) Entwicklung von Maßnahmen – Welche Maßnahmen werden entwickelt? Auf welche Weise werden die gesetzten Ziele und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung dabei berücksichtigt?
- h) Dokumentation – Wie kann die Dokumentation gestaltet werden, so dass der Prozess gut verfolgt werden kann und für spätere Überprüfung und Auswertungen nutzbar bleibt?
- i) Umsetzung und Evaluation – Woran lässt sich erkennen, dass die gesetzten Ziele durch die Maßnahmen erreicht werden?

Genderkompetenz in der Gefährdungsbeurteilung entwickeln

Für eine Gefährdungsbeurteilung, die geschlechtsblinde Flecken vermeidet und Geschlechtergerechtigkeit fördert, ist die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Beteiligten erforderlich. Für den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bedeutet das: Diejenigen, die den Prozess steuern und durchführen, müssen verstehen, wie Belastungen und Ressourcen durch Geschlechterverhältnisse und Stereotype beeinflusst werden. Sie benötigen Kenntnisse und Fähigkeiten, wie Gefährdungsbeurteilungen so gesteuert werden können, dass geschlechtsbezogene Fehldeutungen vermieden werden, die Gleichstellung der Geschlechter verbessert wird und Handlungsspielräume für Frauen und Männer erweitert werden.

Im Projekt konnte gezeigt werden, dass neben einer Qualifizierung der Beteiligten in Genderkompetenz auch die konkrete betriebliche Reflexion der bestehenden Geschlechterrollenbilder in einer Organisation einen guten Zugang zu beiden Themen psychische Belastung und Gender sowie zu ihrem Zusammenhang herstellt. Die Auseinandersetzung mit den Bildern und Annahmen vom jeweiligen Beruf, von Frauen und Männern in diesem Beruf und den jeweils damit verbundenen Belastungen waren im Projekt für jeden Prozessschritt der Gefährdungsbeurteilung erforderlich, um geschlechtsblinde Flecken zu vermeiden. Im Projektverlauf wurden diese Bilder durch die Einzelinterviews mit der Frage nach dem anderen Geschlecht zusammengetragen, in den Ergebnispräsentationen diskutiert und damit sichtbar und bearbeitbar gemacht. Im weiteren Vorge-



hen wurden aufgrund der konkreten Bilder Aspekte ergänzt oder anders bewertet und gewichtet.

Für jede Gefährdungsbeurteilung gilt, dass die oberste Leitung das Ziel der Verbesserung der Bedingungen für die Gesundheit und die Gleichstellung der Beschäftigten versteht und unterstützt. Gesundheit und Gleichstellung sollen auf diese Weise nicht nur von Beauftragten bearbeitet werden, sondern von allen Akteurinnen und Akteuren im Betrieb als Ziel umgesetzt werden. Darüber hinaus ist auch die mittlere und untere Führungsebene einzubinden, da hier die unmittelbaren Berührungspunkte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegen und Führungskräfte selbst einen relevanten Einfluss auf Belastungen, Ressourcen und mögliche Veränderungen haben. Es gilt außerdem, auch die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte in die Gefährdungsbeurteilung mit einzubeziehen. Wenn auf dieser Ebene psychische Belastungen thematisiert werden, kann das auch viel leichter für andere Hierarchieebenen geschehen.

Gefährdungsbeurteilung und Gender Mainstreaming

Die Beschäftigten sollen verstehen, was im Betrieb passiert und welchem Zweck diese Aktivitäten dienen. Vorbehalte und Misstrauen gegenüber dem Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung sollen dadurch vermieden bzw. abgebaut werden. Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich häufig überwiegend an männlichen Zielgruppen und deren Lebens- und Arbeitswelten. Auch wenn das Stereotyp, Männer seien eher auf Sach- und Fachinformationen orientiert, während Frauen sich eher für soziale Themen interessieren, sicherlich nicht zutrifft, gilt es doch, in Form und Inhalten so vielfältige Angebote zur Verfügung zu stellen, dass alle Beschäftigten im Betrieb erreicht werden können. Eine genaue juristische und fachliche Darstellung der Hintergründe der Gefährdungsbeurteilung ist auf jeden Fall durch anschauliche konkrete Beschreibungen der Ziele, des Vorgehens im Betrieb und des Nutzens für die einzelnen zu ergänzen.

Eine tatsächliche Beteiligung braucht eine allen Beteiligten angemessene Sprache, eine Kultur von Offenheit und Gleichwertigkeit von Unterschieden, Rahmenbedingungen, die für alle passen, und eine demokratische Gesprächskultur. Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit ist bereits an sich ein wesentlicher Teilaspekt der angestrebten Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zugleich ist die Gefährdungsbeurteilung aber auch ein hervorragender Anlass, die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Gender Mainstreaming als eine wesentliche Prozessstrategie orientiert sich an den Zielen:

- Verbesserung der Teilhabe von Frauen und Männern im Betrieb
- Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für Männer und Frauen
- Abbau von blinden Flecken und Geschlechterstereotypen



- Gerechte Verteilung von Maßnahmen zwischen Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen.

Diese geschlechterpolitischen Ziele wirken gleichzeitig auf das allgemeine Ziel der Gefährdungsbeurteilung hin, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten menschengerechter zu gestalten, Belastungen abzubauen und Ressourcen zu stärken.

Für die Gefährdungsbeurteilung bieten sich verschiedene Erhebungsverfahren an, die jeweils unterschiedliche Beteiligungsformen und Erhebungstiefen ermöglichen. Bei allen Verfahren sind die möglichen bewussten ebenso wie die unbeabsichtigten Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse und die Wahrnehmung von blinden Flecken zu überprüfen. Auch wenn aus Gendergesichtspunkten grundsätzlich qualitative Methoden standardisierten Befragungen vorzuziehen sind, sind bei der Nutzung von Fragebögen aus Genderperspektive zwei Aspekte wichtig: *Erstens* die Überarbeitung und Anpassung bzw. Entwicklung des Fragebogens und *zweitens* der Prozess der Befragung selbst.

Zum ersten Aspekt ist zunächst festzustellen, dass die Integration von Genderaspekten in quantitative Fragebögen große Aufmerksamkeit erfordert, wenn die Verfestigung von Zweigeschlechtlichkeit verhindert werden soll. Generell geht es bei einer solchen Bearbeitung des Erhebungsinstruments darum, blinde Flecken zu vermeiden und einen Umgang mit Verzerrungen aufgrund unreflektierter Geschlechterbilder zu entwickeln. Mit geschlechterstereotypen Verzerrungen ist beispielsweise gemeint, dass gesagt wird, Männer seien die Ernährer, obwohl viele Frauen tatsächlich die Haupt- bzw. Alleinverdienerinnen sind. Oder die Aussage, Männer hätten ein starkes Aufstiegsinteresse und wollten der an sie gerichteten Erwartung gerecht werden, Karriere zu machen. Annahmen und Bilder widersprechen hier den Realitäten, und die Bilder beeinflussen den Blick auf die realen Situationen. Dieser Blick steckt implizit ebenso in Aussagen von Fragebögen sowie in den Interpretationen von Daten. Die Konstruktion des Mannes als Ernährer wird damit verfestigt. Die Beschränkung und Belastung, die aufgrund dieses Bildes für Männer im Job existiert, wird i. d. R. nicht erkannt.

Dabei soll es gerade nicht um Fragen nach frauen- bzw. männerspezifischen Belastungen gehen, sondern um die Erweiterung der Inhalte und Fragen, so dass darin unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen enthalten sind.

Auch die Gewichtung von Fragen- und Themenbereichen sollte den spezifischen Geschlechterrollenbildern angepasst werden. Die Entwicklung eines standardisierten geschlechtergerechten Fragebogens ist u. a. deshalb schwierig, weil die Vorgaben an diese standardisierte Befragungen allgemein und der Genderanspruch an Perspektivenvielfalt und Offenheit nicht gut zusammenpassen. Zudem bestehen auch Vorbehalte, Instrumente zu verändern, die als





objektiv gelten und nach Validität und Reliabilität geprüft sind, bedeutet es doch zugleich einen Abschied von Vorstellungen und Ansprüchen von »Objektivität« und »Richtigkeit«.

Dagegen bieten Interviews gute Möglichkeiten, blinde Flecken und Stereotype zu überwinden, da besonders dort nachgefragt werden kann, wo solche Verzerrungseffekte vermutet werden. Zudem sind viele Beschäftigte viel eher bereit, einer externen Interviewerin bzw. einem Interviewer von Schwierigkeiten zu berichten, über die in der Organisation sonst nicht gesprochen werden kann. Es empfiehlt sich eine Mischung von gleich- und gegengeschlechtlichen Interviewpaarungen. Das ist wichtig, da Genderfragen ebenso wie psychische Belastungen in den meisten Organisationen Tabuthemen sind.

Mit Blick auf den genannten *zweiten Aspekt*, also bei der Durchführung von Workshops oder Zirkeln ist zu beachten, dass die Moderation genderkompetent ist. Sie hat dafür zu sorgen, dass alle möglichen Perspektiven zu Wort kommen und ernst genommen werden. Um mögliche Identifikations- bzw. Ablehnungsphänomene bei gleich- oder gegengeschlechtlichen Moderatorinnen/Moderatoren zu vermeiden, empfiehlt es sich, ein Gender-Team (Frau und Mann) die Moderation durchführen zu lassen.

Gendergerechte Maßnahmen

Auf der Basis der erhobenen und bewerteten Ergebnisse werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Die Maßnahmen sollen im Sinne der formulierten Ziele sowohl zu einer Verringerung der Belastungen und Förderung der Ressourcen beitragen als auch auf eine Stärkung der Gleichstellung im Betrieb hinwirken. Als wesentlicher Ansatzpunkt kann dabei eine Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für Frauen und Männer durch eine Erweiterung der möglichen, anerkannten und positiv sanktionierten Geschlechterrollen dienen. Maßnahmen können dann erfolgreich sein, wenn sie:

- geschlechtsspezifische Belastungen reduzieren
- bisher unterbewertete Belastungen ihrem tatsächlichen Stellenwert entsprechend würdigen
- vorhandene Ressourcen stärken und vor allem
- solche Ressourcen fördern und stärken, die bisher qua Geschlechterrolle eher wenig vorhanden bzw. verfügbar waren.

Nach einem vorher vereinbarten Zeitraum sind die getroffenen Maßnahmen zu überprüfen. Aus der hier beschriebenen Herangehensweise heraus lassen sich zwei wesentliche Aspekte für die Evaluation benennen:

- Inwieweit hat sich das Wohlbefinden/die Gesundheit der Beschäftigten verbessert?
- Inwieweit haben sich die Geschlechterverhältnisse positiv verbessert?



Wenn im allgemeinen Genderaspekte in einer Befragung berücksichtigt werden, so geht es häufig um die Rahmenbedingungen der Befragung (in dem Sinne: alle Teilzeitkräfte können teilnehmen, keine und keiner wird ausgeschlossen) und um geschlechtsspezifische Auswertungen.

Doch besteht das Risiko, dass die Ergebnisse der bestehenden Geschlechterkonstruktion verhaftet bleiben und kaum Möglichkeiten bieten, die Bilder von Frauen und Männern zu verändern. Die Daten, die zeigen, wie viele Frauen unter Zeitdruck arbeiten oder wie viele Männer schlechte Vorgesetzte haben, verleiten zu geschlechtsspezifischen Maßnahmen. Um zu vermeiden, dass Bilder und Konstruktionen von Frauen bzw. Männern und ihren Belastungen durch Maßnahmen weiter verfestigt werden, müssen die Daten sehr kritisch geprüft werden. Für diese Prüfung ist Genderkompetenz wichtig, die dabei unterstützt zu erkennen, an welchen Stellen es möglicherweise Verzerrungen aufgrund von Rollenbildern gibt.

Gerade um Verfestigungsprozesse im Geschlechterverhältnis zu verhindern, die durch das methodische Vorgehen entstehen können, ist aus unserer Sicht die Integration fehlender, erweiternder Perspektiven bzw. die Entwicklung eines Fragebogens mit diesen Perspektiven die Hauptaufgabe und Herausforderung.

Zur Unterstützung der Auswertung können an bestimmte Fragen bzw. Aussagen angefügte Hinweise (so genannte »Gender-Marker«) für die Auswertenden vergeben werden. Diese »Gender-Marker« weisen darauf hin, dass beim jeweiligen Aspekt Geschlechterstereotype besonders wirkmächtig sind und die Antworten deshalb genau betrachtet und unter Berücksichtigung der Stereotype und Bilder gegen den Strich gelesen werden müssen. Diese Auswertungsaufgabe ist als ein Lernprozess zu verstehen, da der Umgang und das Mitdenken dieser Geschlechterdimension Übung und Erfahrung erfordert.

Die Erkenntnis, dass psychische Belastungen und Geschlechterrollen ganz eng miteinander zusammenhängen, hat im Projekt dazu beigetragen, den (auch ökonomischen) Nutzen für das Unternehmen zu erkennen.

Ein positives Praxisbeispiel

Das Thema »Gender« konnte besonders gut bei den betrieblichen Interessenvertretungen und in der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe einer Verwaltung verankert werden. Das Projekt wurde durch die guten strukturellen Voraussetzungen im Bundesland begünstigt. Sowohl für Gender Mainstreaming als auch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement bestanden bereits Vorerfahrungen, Expertise und interessierte Promotorinnen und Promotoren standen zur Verfügung. So konnten alle intern am Projekt Beteiligten durch ihre Mitwirkung Vorteile für ihre Stellung in der Organisation ziehen: Sowohl Gender als auch Gesundheit waren nicht nur – wie in anderen Organisationen – »unwichtige«



»weiche« Themen, sondern hier zugleich »moderne« Themen, die z. T. auf Unterstützung von höchster Ebene rechnen konnten.

Im Amt bzw. in der Verwaltung des Landes wurde das Projekt als gewerkschaftliches Projekt verstanden und genutzt, u. a. im Personalratswahlkampf, der im Projektverlauf stattfand und für alle am Projekt Beteiligten sehr erfolgreich verlaufen ist. Die ver.di-Liste hatte das Projekt im Wahlkampf mehrfach präsentiert und war dafür von den Wählerinnen und Wählern positiv angesehen worden.

Die Aussage aus den Interviews im dritten Projektbetrieb, dass für Frauen der Job auch eine Abwechslung zur Familienarbeit sei, stieß auf besondere Irritation. Widerstand gegen stereotype Bilder ist aus dem Bereich der Gender Trainings nicht ungewöhnlich und nachvollziehbar. Im Projektverlauf wurde an verschiedenen Stellen deutlich, dass es schwierig ist, zwischen Geschlechterrollen, -bildern und der individuellen Lebens- und Wahrnehmungsweise zu unterscheiden. Interessanterweise sagten die Beteiligten hier, dass sie sich gut vorstellen können, dass in anderen Betrieben diese Bilder eine Rolle spielen, nicht aber in ihrem Unternehmen. Der sehr hohe Belastungsdruck der Beschäftigten scheint hier egalisierende bzw. solidarisierende Sichtweisen zu stärken.

Die Arbeit mit der symbolischen Dimension von »Geschlecht« eröffnet einen neuen Zugang zum Gleichstellungsthema

In den Betrieben und auch in der öffentlichen Darstellung des Projekts war der Zugang über die Geschlechterrollenbilder und -stereotype in den meisten Fällen neu und überraschend. Das Gleichstellungsthema, das sonst oft als mühselig und allzu bekannt wahrgenommen wird, konnte hier produktive Irritationen auslösen und in vielen Fällen eine neue offene Auseinandersetzung ermöglichen. Die Vorstellung der Interviewergebnisse löste häufig zunächst Ablehnung, Widerstand und Empörung aus. Zum Teil wurde die Darstellung als Bild der tatsächlichen Realität der Geschlechter missverstanden, zum Teil entstand erschrecktes Erstaunen über die Deutlichkeit der stereotypen Bilder. Diese Empörung war ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Projektes, sie bildete die Grundlage für eine offene und bewertungsfreie Auseinandersetzung mit dem Genderthema, für die es in den Organisationen bisher wenig Raum gab. Zuvor wurde in den Projektbetrieben das Genderthema nur am Rande behandelt bzw. es gab keinen expliziten Umgang damit. Es zeigte sich ein Spektrum bzgl. des Themas zwischen einer angenommenen Natürlichkeit aller Geschlechterunterschiede und der Annahme, die Kategorie Geschlecht spiele überhaupt keine Rolle mehr. Durch die Auseinandersetzung mit den Rollenbildern und Stereotypen konnte deutlich werden, dass die Kategorie Geschlecht nach wie vor wirkmächtig ist und dass Geschlechterbilder veränderbar sind.



Psychische Belastungen sind ein Genderthema – auch für Männer

Am Beispiel der psychischen Belastungen konnte aufgezeigt werden, dass Geschlechterrollenbilder und -stereotype nicht – wie sonst oft bei Gender angenommen – nur für Frauen relevant sind. Die Bilder und Stereotype wirken ebenso auf Männer und schränken sie in ihren Handlungsmöglichkeiten ein – gerade dort, wo es um Zugänge zu Ressourcen wie soziale Unterstützung und das Thematisieren von Belastungen geht. In den Projektbetrieben wurde zuletzt deshalb das weitere Vorgehen auch sehr von männlichen Protagonisten gefördert – sie hatten durch die Interviewergebnisse erkannt, dass Gender auch ein Thema für Männer ist.

Für alle Aspekte (Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, soziales Umfeld) der psychischen Belastungen konnte aufgezeigt werden, dass die symbolische Dimension des Geschlechts ein entscheidender Einflussfaktor ist. Es findet eine unterschiedliche Gewichtung der Anforderungen statt, je nachdem ob sie mit den stereotypen Anforderungen an die jeweilige Geschlechterrolle übereinstimmen oder nicht. Diese Gewichtung steht im Zusammenhang mit Entwicklung von Tätigkeiten und Berufen, die sich eng mit tradierten Bildern von Frauen und Männern herausgebildet haben. Aus dieser Entwicklung stammen für die Tätigkeiten und Berufe jeweils unreflektierte Selbstverständlichkeiten. Insgesamt ist festzuhalten, dass ohne Genderperspektive einige Belastungen/Anforderungen nicht erkannt und bearbeitet werden können.



Stellenwert der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist das wesentliche Instrument, um in den Organisationen psychischen Fehlbelastungen abzubauen und die Gesundheitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Die Einbeziehung der Gender-Perspektive ist an dieser Stelle unverzichtbar, sowohl für die Qualität der Erfassung der Belastungen und Ressourcen als auch für die möglichen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse. Zugleich bietet die Gefährdungsbeurteilung als umfassende betriebliche Bestandsaufnahme einen hervorragenden Ansatzpunkt, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verknüpfen mit der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb. Aus dem Vorgehen in den Projektbetrieben lassen sich Erfolgsfaktoren für das Gelingen einer Implementierung eines genderbewussten betrieblichen Gesundheitsmanagements benennen:

- Das Vorgehen konnte dort besonders gut gelingen, wo eine breite betriebliche Öffentlichkeitsarbeit stattgefunden hat. Dabei sind wichtige Bewusstwerdungsprozesse bei allen Beschäftigten entstanden. Es entwickelte sich eine Grundlage, die zuvor tabuisierten Themen Geschlecht und psychische Belastungen auf neue Weise öffentlich zu diskutieren.





- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Vorgehens in den Betrieben war das Verhalten der Interessenvertretungen und der Gewerkschaft im Betrieb. Es wurde deutlich, wie wichtig die Interessenvertretung der Beschäftigten dafür ist, dass Aktivitäten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wie auch in der Gleichstellung zustande kommen und vorgebracht werden. Zugleich zeigt das Projekt, dass durch eine aktive Politik der Interessenvertretungen Handlungsmöglichkeiten entstehen und genutzt werden können. Im Projekt konnte auch gezeigt werden, dass Veränderungsprozesse für die Verbesserung der Gesundheitsbedingungen und der Gleichstellung in den Betrieben nur als langfristig angelegte Lernprozesse gelingen können. Dabei benötigen die betrieblichen Akteurinnen und Akteure umfassende Unterstützung, sowohl was fachliches und methodisches Know-how anbetrifft als auch, was eine begleitende Reflexion des Vorgehens betrifft.

Fazit

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass es keine geschlechtsneutralen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen gibt, sondern dass die Geschlechterrollenbilder für alle Bereiche der Arbeitsanforderungen und -belastungen bedeutsam und wirksam sind. Die (Aus-)Wirkungen geschehen weitgehend unreflektiert und unbeabsichtigt. Beeinflusst wird dieser Prozess von gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Bildern, dem Bedürfnis nach Anerkennung sowie eigenen Werten und Normen. Die Selbstverständlichkeit der Geschlechterrollenbilder führt dazu, dass diese Aspekte der Belastungen nicht unbedingt im Sinne der arbeitswissenschaftlichen Definition als Anforderung wahrgenommen werden. Mit dem Vorgehen in diesem Projekt wird aufgezeigt, inwiefern jeweils Handlungsspielräume von Männern bzw. Frauen eingeschränkt werden durch eben diese Anforderungen des Geschlechterrollenbildes.

Zudem geht es darum, den Einfluss auf die Wahrnehmung von Belastungsfaktoren mit der Geschlechterrollenbilder-Perspektive zu erläutern. Entscheidend ist dabei, dass die Geschlechterrollenbilder zu Verzerrungen in der Bewertung von Belastungen führen können. Im Alltag werden geschlechtsspezifische Anforderungen gestellt und entsprechende Verhaltensweisen von den Mitarbeitenden erwartet. Diese Erkenntnis sollte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgegriffen werden, denn Maßnahmen, die Gender-Aspekte vernachlässigen, blenden wesentliche Stressfaktoren im Berufsleben aus.





Literatur

- Beermann, Beate/Brenscheidt, Frank/Siefer, Anke (2007): Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern. In: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Vetter, Christian (Hrsg.): Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Heidelberg: Springer (= Fehlzeiten-Report; 2007), S. 69–82.
- European Agency for Safety and Health at Work (2003): Gender Issues in Safety and Health at Work – A Review. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Faltermaier, Toni (2007): Geschlechtsspezifische Dimensionen im Gesundheitsverständnis und Gesundheitsverhalten. In: Badura, Bernhard/Schröder, Helmut/Vetter, Christian (Hrsg.): Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Heidelberg: Springer (= Fehlzeiten-Report; 2007), S. 35–45.
- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria: Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik; in: Thomas Edeling u.a. (Hrsg.): Öffentliche Unternehmen – Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen 2001.
- Fried, Andrea/Wetzel, Ralf/Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich.
- Kannengießler, Ulrike C. (2005): Arbeitsschutz für Frauen. Ein Leitfaden für die Praxis. Düsseldorf: Der Setzkasten (= edition der Hans-Böckler-Stiftung; 144).
- Lehner, Erich (2004): Männer stellen Arbeit über die Gesundheit. Männliche Lebensinszenierungen und Wunschrollenbilder. In: Altgeld, Thomas (Hrsg.): Männergesundheit. Neue Herausforderungen für Gesundheitsförderung und Prävention. Weinheim, München: Juventa, S. 49–63.
- Messing, Karen (1999): Integrating Gender in Ergonomic Analysis. Strategies for Transforming Women's Work. Brüssel: TUTB.
- Resch, Marianne (1998): Frauen, Arbeit und Gesundheit. In: Arbeitskreis Frauen und Gesundheit im Norddeutschen Forschungsverbund Public Health (Hrsg.): Frauen und Gesundheit(en) in Wissenschaft, Praxis und Politik. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Hans Huber, S. 89–100.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50 (1998), S. 131–158.
- WHO (World Health Organization) (2006): Gender Equality, Work and Health. A Review of the Evidence. Geneva: World Health Organization.
- Winter, Reinhard (2006): Fit für's Gesunde. Männergesundheit und Beruf. In: Dr. med. Mabuse, H. 159 der Gesamtfolge, S. 37–39.

