

Manchmal mehr als „kleine Unterschiede“ – Gefährdungen geschlechtergerecht beurteilen

„Pflegerinnen schleppen mehr als Bauarbeiter“ war eine Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)¹ überschrieben, die sich auf Ergebnisse der gemeinsam vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) und der BAuA durchgeführten Erwerbstätigenbefragung 2005/2006² bezog. Bei dieser Untersuchung wurde u. a. nach dem Vorkommen von Belastungen bei der Arbeit und nach dem Belastungsempfinden gefragt. Demnach mussten in Pflegeberufen – einem typischen Frauenarbeitsbereich – über 68 % der Befragten schwer heben, aber nur 54 % der Beschäftigten im Baugewerbe, immer noch eine Männerdomäne. Als belastend empfanden dies rund 74% aller Betroffenen in der Pflege, aber nur knapp 43% in der Baubranche. Weil dieses Ergebnis für viele als überraschend eingeschätzt wurde, taugte es der BAuA als Schlagzeile, um das Interesse der Leserschaft zu wecken.

Die körperlichen Belastungen im Baugewerbe, unter Tage oder im Schiffbau waren und sind ein wichtiger Bereich des Arbeitsschutzes bzw. der arbeitswissenschaftlichen und Humanisierungsforschung. Die damit verbundenen gesicherten Erkenntnisse zu arbeitsbedingten Belastungen und Schutzmaßnahmen sind als akzeptierte Grundlagen in Theorie und Praxis, d. h. auch in Wahrnehmung, Selbstverständnis und Handlungsweisen der vorwiegend männlichen Akteure bzw. männlich geprägten Institutionen im Arbeitsschutz eingegangen. Der Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich, wo in der Mehrzahl Frauen beschäftigt sind, war bis zur Verabschiedung des Arbeitsschutzgesetzes ein eher vernachlässigtes Handlungs- und Gestaltungsfeld des Arbeitsschutzes. Die Arbeit von Frauen galt und gilt teilweise heute noch als weniger anspruchsvoll und „leichter“ – was auch an geschlechterbezogen unterschiedlichen Einkommen und Karrierechancen ablesbar ist.

Dass arbeitsbedingte Belastungen unterschiedlich auf Frauen und Männer verteilt sein können und Konzepte und Praxis des Arbeitsschutzes daraufhin zu überprüfen und möglicherweise anzupassen sind, hat sich längst noch nicht überall herumgesprochen. Ergebnisse von Forschungs- und Umsetzungsvorhaben aus jüngerer Zeit belegen, dass der Arbeitsschutz, bisher weitgehend als geschlechtsneutral verstanden, treffender mit dem Begriff geschlechtsblind charakterisiert werden kann. Deshalb werden bis auf wenige, jedoch auf biologische Begründungen zurückzuführende Ausnahmen wie Mutterschutz, geschlechtsspezifische Belange bei

* In: Brandenburg, S. u.a. (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! - Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen, Hamburg, VSA, 2009, S.167-186

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007)

² Dies. (2006)

Gesundheits- und Sicherheitsfragen nicht berücksichtigt. Daraus entsteht Ungleichheit für Männer und für Frauen gleichermaßen, die üblicherweise bis heute im Arbeitsschutz nicht im Hinblick auf ihr „soziales Geschlecht“ wahrgenommen werden.

Die Gefährdungsbeurteilung: Grundlage für einen erfolgreichen Arbeitsschutz

Das dem Arbeitsschutzgesetz zugrunde liegende Konzept ist präventiv und dynamisch ausgerichtet: Zielsetzung der Maßnahmen soll es sein, Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei der Arbeit zu verhüten, die Arbeit menschengerecht zu gestalten (§2 ArbSchG) und die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu verbessern (§1 ArbSchG). Damit soll letztlich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten und gefördert werden. Dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu. Auf der Grundlage gesicherter Erkenntnisse über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichem Befinden liefert sie die Kriterien für Zielsetzung und Festlegung von Maßnahmen im jeweiligen konkreten Betrieb.

Mittels der Gefährdungsbeurteilung werden alle Aspekte der Arbeit systematisch untersucht „um herauszufinden

- wodurch Verletzungen oder Schäden verursacht werden können,
- wie die Gefahren beseitigt werden können und, falls dies nicht möglich ist,
- welche Präventions- oder Schutzmaßnahmen zur Begrenzung der Gefährdungen vorhanden sind oder sein sollen.“³

Im Folgenden soll anhand von Beispielen erläutert werden, an welchen Stellen im Ablauf der Gefährdungsbeurteilung die Erkenntnisse aus der Genderforschung dazu beitragen können, die Qualität des Arbeitsschutzes im Betrieb für Frauen und für Männer gleichermaßen zu verbessern. Wie dies in der Gefährdungsbeurteilung umgesetzt werden kann, ist in einem nächsten Schritt dargestellt. Abschließend werden Perspektiven für die weitere Arbeit aufgezeigt.

Gender: Querschnitt, aber keine Nebensache

Die eigenen und die von außen an uns gerichteten geschlechtsbezogenen Vorstellungen und Erwartungshaltungen, Rollenbilder und Zuschreibungen von Eigenschaften und damit einhergehende Ungleichheiten können aus unterschiedlichen Gründen die Chancen für Gesundheit und Sicherheit beeinflussen – für Frauen wie für Männer bei der Arbeit. Wer einen wirksamen Arbeitsschutz anstrebt, muss deshalb die Belange der männlichen und der weiblichen Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen über den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung hinweg berücksichtigen. Denn „die Bewertung

³ Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (1996), zit.n. EU-Factsheet 81

der Arbeitsbedingungen (Belastungen) von Männern und Frauen erfolgt (...) über die Bewertung der Gesundheitsrelevanz der physischen und psychischen Reaktion (Beanspruchungen) des Individuums“⁴.

Die Durchführung einer geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung verfolgt das Ziel einer „geschlechtergerechten Prävention“⁵. Das ermöglicht es dem Arbeitgeber als Verantwortlichem, die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer zu erkennen, um seiner Verantwortung für ein gesundheits- und sicherheitsgerechtes Management entsprechen zu können. Entsprechendes gilt für die betriebliche Interessenvertretung, die im Arbeitsschutz weit reichende Mitbestimmungsrechte und auch Überwachungspflichten hat.

Gender Mainstreaming, die Herstellung von geschlechterbezogener Chancengleichheit, ist eine Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen und für alle, die im Arbeitsschutz agieren. Diesen Auftrag bei der Gefährdungsbeurteilung umzusetzen meint mehr als die üblicherweise verwendete Checkliste mit je einer Spalte für Männer und für Frauen zu versehen. Es kommt nicht alleine auf das „richtige“ Instrument an. Vielmehr müssen die Planung und Durchführung der Gefährdungsermittlung, also Vorgehensweise, Auswahl der Instrumente, Kriterien für die Beurteilung und Auswertung der Ergebnisse sowie die Festlegung der Maßnahmen überprüft und angepasst werden. Dazu ist es hilfreich die Zusammenhänge, aus denen geschlechterbezogene Ungleichheiten im Arbeitsschutz erwachsen können näher zu betrachten. Sie liegen in allen Bereichen des Handlungs- und Gestaltungsfeldes von Arbeit und Gesundheit.

Frauen sind anders – Männer auch!

Strukturelle Merkmale bedingen in den EU-Mitgliedsstaaten geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitsbelastungen, wie eine Untersuchung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz⁶ bilanziert. Die EU-weit gültigen zentralen Feststellungen der Studie werden durch Daten aus Deutschland bestätigt und im Folgenden anhand der Kategorien Erwerbsbeteiligung, horizontaler und vertikaler Arbeitsmarktsegregation und Arbeitszeit dargestellt.

Erwerbsbeteiligung

Männer und Frauen sind in Deutschland unterschiedlich auf dem Arbeitsmarkt verteilt. Trotz kontinuierlichen Anstiegs in den vergangenen beiden Jahrzehnten liegt die Erwerbsquote von Frauen mit 71 % immer noch deutlich unter der von Männern (82%). Seit 2000 ist der Frauenanteil in Betrieben mit

⁴ Kuhn (2008), S. 83

⁵ ebenda

⁶ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2006), S. 27

mehr als einem/ einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten konstant bei 44%.⁷

Die Belange erwerbstätiger Frauen werden möglicherweise auch deshalb immer noch in geringerem Maß und eher als Ausnahme oder Sonderfall gegenüber dem „Normalmodell“ erwerbstätiger Mann wahrgenommen.

Horizontale Arbeitsmarktsegregation

In den Berufen und Branchen gibt es Männer- und Frauendomänen. So sind acht von zehn Frauen im Dienstleistungssektor tätig, aber nur gut die Hälfte der Männer. Im produzierenden Gewerbe sieht es umgekehrt aus: 43 % der männlichen, aber nur 17 % der weiblichen Beschäftigten sind dort zu finden. Über 50 % der erwerbstätigen Frauen verteilen sich auf lediglich fünf Berufsgruppen: Büroberufe, nicht-ärztliches Gesundheitswesen, Verkäuferinnen, Soziale sowie Reinigungs-/ Entsorgungsberufe. Die männlichen Beschäftigten sind in wesentlich mehr Berufen tätig, aber mit deutlicher Technikorientierung.⁸

Belastungen in typischen Frauenberufen, in denen häufig mit Menschen umgegangen werden muss, werden möglicherweise nicht wahrgenommen oder unterschätzt. Männer sind bei der Arbeit häufiger durch Umgebungsfaktoren belastet. Arbeit an der Leistungsgrenze betrifft beide Geschlechter gleichermaßen.⁹

Vertikale Arbeitsmarktsegregation

Männer haben zu 45% Führungs- und Managementpositionen inne (auch in den typischen Frauenarbeitsbereichen), Frauen zu 23%. Umgekehrt verhält es sich bei den einfachen oder mittleren Angestellten: Hier sind nur 17% der männlichen Beschäftigten, aber fast die Hälfte der Frauen tätig¹⁰. Selbst bei gleicher Tätigkeit im selben Unternehmen unterscheiden sich oft die Arbeitsaufgaben (und die Bezahlung) von Frauen und Männern.

Die Verantwortung und Entscheidungsspielräume für die Arbeitsbedingungen liegen mehrheitlich bei Männern, und damit auch die Einflussmöglichkeiten bei der Bewertung, was „wichtig“ und handlungsrelevant ist. Umgekehrt verfügen Beschäftigte in niedrigeren Hierarchiestufen angesichts ihrer Arbeitsbelastungen über geringere Handlungsspielräume als diejenigen, die in der betrieblichen Hierarchie weiter oben angesiedelt sind. Damit ist eine wesentliche Ressource für die Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen nur unzureichend vorhanden.

⁷ Fischer u.a. (2009), S. 8 ff.

⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), Kap. 2.8.1

⁹ Beermann/Benscheid/Siefer (2008)

¹⁰ Tivig/ Hetze (2007), S. 87

Arbeitszeitbezogene Unterschiede

Erwerbstätige Frauen sind in Deutschland eher in Teilzeit oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig als Männer, die in überwiegender Zahl in Vollzeit arbeiten (s. Tab. 1). Über zwei Drittel aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen.¹¹

Tabelle 1: Vollzeit und Teilzeit beschäftigte Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland 2006¹² (Basis: Mikrozensus 2006)

Deutschland	Frauen		Männer	
	West	Ost	West	Ost
Vollzeit in %	47,4	63,2	89,6	88,4
Teilzeit in %	32,1	25,4	4,2	4,7
Geringfügige in Beschäftigung in %	20,6%	11,4	6,2	7,0

Von flexiblen und atypischen Arbeitszeiten sind mehr Männer als Frauen betroffen. In Wochenend-, Schicht- und/oder Nachtarbeit arbeiten 53% der Männer und 43% der Frauen (43%); von zehn Beschäftigten mit Nachtarbeit sind 7 Männer. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2004 leisten 10% der männlichen und 5% der weiblichen abhängig Beschäftigten Mehrarbeit¹³.

Wer seltener oder zu atypischen Zeiten am Arbeitsplatz oder in einem prekären Beschäftigungsverhältnis tätig ist, gerät bei der Gefährdungsbeurteilung möglicherweise aus dem Blick. Die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden seltener über ihre Arbeit oder über betriebliche Entscheidungen informiert, ihre Handlungsspielräume sind gegenüber den „normal“ Arbeitenden eingeschränkt¹⁴.

Zur Beurteilung von Belastungen aus der Arbeitszeit gehören auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie/ Privatleben und Beruf und daraus resultierenden Belastungen und Ressourcen, die jedoch nach wie vor eher als Frauenthema gelten.

Männergesundheit – Frauengesundheit

Unterschiede in der Lebenserwartung, im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen und bei den Frühverrentungsrisiken von Männern und Frauen sind inzwischen vielfältig belegt, was hier anhand einiger Beispiele dargestellt werden soll:¹⁵

So haben Frauen eine höhere Lebenserwartung als Männer, die vor allem in der Altersgruppe unter 65 Jahren doppelt so viele Sterbefälle pro 100 000

¹¹ Bundesagentur für Arbeit (2008); Übersicht II/16, S. 27

¹² Quelle: Jansen u.a. (2009), S. 8ff.

¹³ ebenda; Kap. 2.7.2

¹⁴ Beermann (2008), S. 3

¹⁵ Vgl. Lademann/ Kolip (2008), S. 5ff.

Gestorbene aufweisen wie Frauen. Verursacht wird die erhöhte Sterblichkeit vor allem auf verhaltensbedingten Todesursachen – Herzinfarkt, Unfälle (diese besonders bei jungen Männern), Suizid und Suchterkrankungen bzw. deren Folgen.

Der Krankenstand ist bezogen auf Zahl und Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle bei Frauen – bis auf die Altersgruppe der unter 20-Jährigen und der 25–30-Jährigen – etwas niedriger als bei den Männern, was auf die geschlechterbezogen unterschiedliche Verteilung auf Berufsgruppen zurückgeführt werden kann. Männer melden sich umso seltener und kürzer krank, wenn sie in höher qualifizierten Berufen arbeiten, bei Frauen steigt der Krankenstand in allen Qualifikationsstufen mit dem Alter an.¹⁶

Frauen werden häufiger als Männer wegen psychischer Erkrankungen krankgeschrieben. Bei letzteren liegen die Gründe für Arbeitsunfähigkeit eher bei Suchterkrankungen, bei Frauen eher bei Depressionen und Angststörungen.¹⁷ Der häufigste Frühverrentungsgrund bei Frauen und Männern sind psychische Erkrankungen, jedoch müssen deutlich mehr Frauen deshalb vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Männer beziehen in wesentlich höherem Maß als Frauen Erwerbsminderungsrente infolge von Herz-Kreislaufkrankungen.¹⁸

Arbeitsbedingte Belastungen: Für alle gleich?

Belastende Arbeitstätigkeiten kommen in allen Branchen vor, beispielsweise am Bau, in Metallbearbeitung, bei Reinigung, Transport, Landwirtschaft, im Gesundheitswesen, im Handel, in Gastronomie und Montage. Die Belastungsarten sind aber geschlechterbezogen unterschiedlich verteilt.

Am Beispiel von Muskel-Skelett-Beschwerden lassen sich mögliche Unterschiede bei den arbeitsbedingten Verursachungsfaktoren erläutern:¹⁹ Männliche und weibliche Beschäftigte geben gleichermaßen häufig arbeitsbedingte Beschwerden der Muskeln/ des Skeletts an, jedoch sind die Belastungsarten unterschiedlich verteilt.

In typischen Frauenarbeitsbereichen wie Lebensmittelproduktion, Kassenarbeitsplätze, Büro, Verpackungsindustrie, Montage am Fließband kommen repetitive Arm- und Handbewegungen vor. Von langem beschwerlichen und ermüdenden Sitzen und auch Stehen im Beruf sind vor allem Frauen belastet.

Männer arbeiten häufig in Berufen, die mit schweren körperlichen Belastungen wie Zwangshaltungen, Heben und Tragen verbunden sind. Jedoch muss auch in typischen Frauenberufen schwer gehoben und

¹⁶ Ebenda, S. 29ff.

¹⁷ BKK 2009, S. 74ff.

¹⁸ Rehfeld u.a. (2008), S. 151ff.

¹⁹ Novak (2007)

getragen werden, wie aus der eingangs erwähnten Pressemitteilung der BAuA ersichtlich ist. Von Ganzkörpervibrationen sind eher Männer betroffen, beispielsweise als Berufskraftfahrer.

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Unterschiede bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen²⁰.

Gesundheitsgefährdung	Wer ist häufiger betroffen?	Bemerkungen
Stress	Frauen	Frauen sind beispielsweise durch emotional anstrengende Tätigkeiten, infolge niedriger Position in der betrieblichen Hierarchie, durch sexuelle Diskriminierung oder durch Belästigung betroffen. Männer geben seltener als Frauen an, sich durch Stress am Arbeitsplatz belastet zu fühlen.
Tätlichkeiten	Frauen	Besonders bei Arbeiten mit Publikumsverkehr.
Lärm, Hörverlust	Männer	Auch an Frauenarbeitsplätzen in der Lebensmittel- und Textilproduktion; Frauenarbeitsplätze weisen häufig einen störenden Geräuschpegel unterhalb der Grenzwerte auf, wie im Handel, Erziehungswesen oder auch im Call-Center.
Arbeitsbedingte Krebserkrankungen	Männer	Gründe für häufigeres Auftreten bei Männern liegen bei Dauer und Art der Exposition. Datenerhebung und -auswertung zu arbeitsbedingter Verursachung von Krebs bei Frauen sind noch lückenhaft. Die vorwiegend weiblichen Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Kosmetikindustrie, im Reinigungsgewerbe, Friseurhandwerk und Gastronomie (Passivrauchen), und in anderen Berufsfeldern sind Krebs erzeugenden Stoffen ausgesetzt.
Asthma, Allergien	Frauen	Durch Reinigungs- und Sterilisationsmittel sowie Stäube.
Hauterkrankungen	Frauen	Nässe und Feuchtarbeit bei Frauen. Hautbelastungen für Männer in Bauberufen und in der Metallbearbeitung.
Infektionskrankheiten	Frauen	Vor allem in Gesundheits- und Erziehungsberufen.
Schutzausrüstung	Frauen und Männer	Schutzkleidung und -ausrüstung für „Durchschnittsmaße“ passt häufig Frauen nicht, aber auch Männer, die nicht „durchschnittlich“ sind, können betroffen sein.
Reproduktive Gesundheit	Frauen und Männer	Insbesondere in Bezug auf Männer noch zu wenig wahrgenommen und untersucht.

²⁰ Quelle: Europäische Agentur (2006); s.a. EU-Factsheet 42

Umgang mit Gesundheit

Welche Belastungen auf Individuen einwirken, welche Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen, wie sie diese wahrnehmen und wie sie gesundheitsbezogen handeln ist abhängig von Lebensbedingungen und Lebensweisen. Geschlechterunterschiede bei risikoträchtigen und schützenden Faktoren beruhen zu großen Teilen auf sozial konstruierten, geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und -zuschreibungen und auf individuellen Erfahrungen, Einstellungen und Motiven.

Im Gesundheitshandeln und in der Bewertung von Belastungen zeigen sich Unterschiede bei Frauen und Männern. So sind Männer stärker risikoorientiert (höhere Unfallraten) und fordern sich im Umgang mit Belastungen und Anforderungen eher Härte ab („Indianer kennen keinen Schmerz“). Sie zeigen bei Stress eher defensive (Rückzug) oder riskante Bewältigungsweisen wie Aggression oder Alkoholkonsum. Frauen haben eine stärkere Motivation, für die eigene Gesundheit und die anderer präventiv und kurativ zu sorgen. Sie verfügen über soziale Beziehungsnetzwerke und damit über die wesentliche Ressource für die Bewältigung psychosozialer Belastungen. Faltermaier führt die Unterschiede im Umgang mit Gesundheit auf die sozialen Rollen von Frauen und Männern zurück, die sich in der „Sozialisation einer männlichen oder weiblichen Geschlechtsidentität“²¹ entwickeln.

Die Ergebnisse der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung²² belegen nicht nur geschlechterbezogene Unterschiede bei der Exposition gegenüber Belastungen bei der Arbeit, sondern auch beim subjektiven Belastungsempfinden. Generell lässt sich sagen, dass Beschäftigte sich seltener durch Arbeitsbedingungen belastet *fühlen*, als sie es objektiv *sind*. Männer empfinden sich jedoch – bezogen auf die Quote der tatsächlich vorhandenen Belastungen – seltener belastet als Frauen. Das lässt sich durch unterschiedliche gesundheitliche Einstellungen bzw. Sensibilität gegenüber Gesundheit und Wohlbefinden erklären, wirft aber auch die Frage nach den geschlechterbezogen verfügbaren Ressourcen und schützenden Faktoren auf.

Das Tätigkeits- und Gestaltungsfeld Arbeit und Gesundheit

Die Arbeitsschutzkultur ist nach wie vor männerzentriert und technikorientiert – verantwortlich und zuständig sind in der Mehrzahl Männer. Frauen sind unterrepräsentiert in Entscheidungsprozessen zu Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Führungskräfte, betriebliche Interessenvertreter, Sicherheitsfachkräfte, Aufsichtspersonen im staatlichen und im berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz und andere Fachleute sind in der überwiegenden Zahl Männer. Sie entwickeln und verwenden ihre Kenntnisse und Kompetenzen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen, Einstellungen und

²¹ Faltermaier (2004), S. 11ff.

²² Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2006)

Wahrnehmungen als erwerbstätige Männer, ohne dies jedoch bewusst wahrzunehmen oder zu hinterfragen.

In der arbeitswissenschaftlichen Forschung, bei Entscheidungen in der Arbeitsschutzpolitik und den Rechtsvorschriften wurden Unterschiede zwischen den Geschlechtern bislang überwiegend ignoriert. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen wurden vorwiegend in männlichen Tätigkeitsbereichen durchgeführt, die jedoch nicht als solche wahrgenommen wurden. Auf bestimmte, eher auf die Arbeitsbedingungen von Frauen bezogene Fragen wurde weniger Aufmerksamkeit verwendet, und frauenspezifische Risiken wurden unterschätzt. Gefährdungen, die für die Arbeit von Männern prägend sind, werden in Vorschriften und Konzepten, bei Grenzwerten und gesicherten Erkenntnissen eher berücksichtigt als diejenigen von Frauen. Ein wichtiges Feld von Frauenarbeit, nämlich die Hausangestellten, ist im Arbeitsschutzrecht ausdrücklich ausgeschlossen.

Die bisherige Praxis in Forschung, Rechts- und Umsetzung hat zur Folge, dass Frauen betreffende Lücken bezüglich des arbeitsschutz- und präventionsrelevanten Wissens bestehen. Wenn Frauen im Arbeitsschutz berücksichtigt werden, dann als Ausnahme von der „Norm“ und in der Zuschreibung von „Schwäche“. Aber auch spezifische Gefährdungen von männlichen Beschäftigten werden nicht als solche wahrgenommen, wie gefahrstoffbedingte Reproduktionsrisiken oder höhere Unfallraten. Potenziale für die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken von Männern und von Frauen werden auf diese Weise verschenkt.

Die Gefährdungen von Männern und von Frauen beurteilen

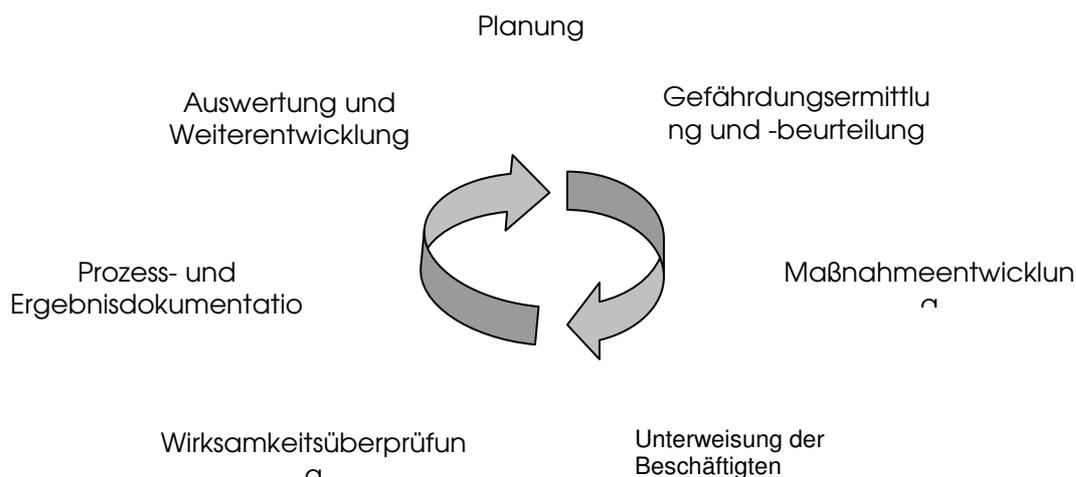
Mit der Gefährdungsbeurteilung soll der Bedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen möglichst präzise erhoben werden. Sie stellt die Grundlage für Entscheidungen dar, die den Betrieb etwas kosten, aber auch Kosten infolge von Gesundheitsverschleiß und daraus resultierenden betrieblichen Reibungsverlusten vermeiden helfen sollen. Damit Prioritäten richtig gesetzt, die Mittel effektiv eingesetzt und wirksame Maßnahmen ergriffen werden können, muss sie systematisch erfolgen. Daraus ergibt sich quasi von selbst die Erfordernis einer differenzierten, geschlechterbezogenen Herangehensweise. Hier setzt der Auftrag des Gender Mainstreaming an, mit der Zielsetzung, Gerechtigkeit bezüglich der sozialen Chancen für beide Geschlechter herzustellen.

Voraussetzung ist die Akzeptanz der Notwendigkeit eines geschlechtergerechten Ansatzes und die Chancen für die Verbesserung der Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzes bei den Verantwortlichen und anderen Beteiligten. Sie müssen sich so gründlich wie möglich vorbereiten, insbesondere wenn das Konzept erstmals erprobt wird. Dabei sind vorgefasste Annahmen über das Vorkommen und die Relevanz von Gefährdungen männlicher und weiblicher Beschäftigter bei der Arbeit zu vermeiden. Gleiches gilt auch für die Reflexion stereotyper Rollenzuweisungen, damit

nicht neue oder zusätzliche Gefährdungen für „rollen-untypische“ Männer und Frauen entstehen.²³

Stattdessen geht es um eine Herangehensweise, bei der die Akteure offen sind dazu zu lernen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Wie in den einzelnen Schritten der Gefährdungsbeurteilung vorgegangen werden kann, ist im Folgenden dargestellt.

Abb. 1: Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Planung

Eine geschlechtersensible Gefährdungsbeurteilung ist so zu konzipieren, dass möglicherweise vorhandene geschlechtsspezifische Muster wahrgenommen, jedoch nicht überbewertet oder gar betont werden. Letztlich muss immer der Einzelfall im Fokus stehen – ob Mann oder Frau.

- Zielsetzung: die tatsächlichen Arbeitsbedingungen untersuchen;
- alle, d. h. auch Teilzeit-, prekär Beschäftigte oder externe Arbeitskräfte sind zu berücksichtigen, einschließlich beispielsweise Reinigungspersonal, Empfang, Sicherheit;
- bei der Auswahl der untersuchten Bereiche Frauen und Männer berücksichtigen;
- in allen Phasen Frauen und Männer beteiligen;
- die Akteure ausreichend über Geschlechteraspekte in Arbeit und Gesundheit informieren;
- ggf. externe Fachleute informieren, auf Gender-Kompetenz achten;
- berücksichtigen, ob weibliche und/oder männliche Experten beteiligt sind;
- die betriebliche Interessenvertretung beteiligen;
- Arbeitshilfen bereithalten.

²³ vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009)

Eine **Arbeitshilfe** könnte beispielsweise in einer Zusammenstellung von Hintergrundinformationen²⁴ bestehen, die bei der Planung, Durchführung und Auswertung einer geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Denn diejenigen, die beispielsweise eine Arbeitsplatzbegehung durchführen, sollten sich bewusst sein, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen oder Verhaltensweisen in allen Phasen der Erhebung des Bedarfs an Maßnahmen des Arbeitsschutzes ein objektives Bild der Arbeitsplatzsituation der/ des Betroffenen möglicherweise beeinflussen könnten. Die Hinweise sollten sich beziehen auf

- das Antwortverhalten: Frauen und Männer könnten unterschiedlich offen auf Fragen reagieren, insbesondere wenn es um Belastungen und Stress geht. Aufgrund eines in der Gesellschaft gängigen Bildes von Männlichkeit als weniger verletzlich („ein Indianer kennt keinen Schmerz...“), das nicht selten internalisiert wird, kann es sein, dass Männer weniger offen über körperliche und psychische Belastungen sprechen – insbesondere, wenn mehrere Kollegen/innen im Raum anwesend sind, oder sie sich einem männlichen Arbeitsschützer gegenüber nicht „schwach“ zeigen wollen.
- die Selbstwahrnehmung: auch die Wahrnehmung über das eigene Wohlergehen spielt eine wichtige Rolle: selbst wenn Personen offen mit vermeintlichen Schwächen umgehen, kann es sein, dass aufgrund von geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen eine unterschiedliche Körper- bzw. Selbstwahrnehmung greift. In der Tendenz merken Männer Beschwerden später und nehmen ihren Körper als weniger anfällig gegenüber Belastungen wahr.
- das Gesundheitshandeln: die sozialwissenschaftliche Forschung hat gezeigt, dass Körperumgang und Gesundheitsverhalten geschlechtsspezifisch signifikant unterschiedlich sind. So nehmen Frauen häufiger als Männer Präventionsangebote wahr (z. B. Gesundheitsinformationen, Entspannungsverfahren). Das heißt, dass Männer ggf. deutlicher auf Schutzmaßnahmen, Hilfestellungen und Angebote hingewiesen werden müssen bzw. ggf. explizit ermutigt werden sollten, bestehende Angebote anzunehmen.
- das Befragungsteam: die Zusammensetzung des Begehungsteams nach Geschlecht kann Auswirkungen auf das Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Befragten haben. Hier spielen auch Hierarchien und der fachliche Hintergrund sowie die Persönlichkeit und Bekanntheit des Befragers bzw. der Befragerin eine große Rolle.

²⁴ Arbeitnehmerkammer Bremen (2006)

Gefährdungsermittlung und -bewertung²⁵

Einer der wesentlichen Grundsätze des europäischen Arbeitsschutzrechts ist das Prinzip, dass Arbeit, Arbeitsorganisation und -ausrüstung auf den Menschen abgestimmt sein sollten und nicht umgekehrt. Das soziale Geschlecht ist als untrennbar mit dem Individuum verbundener Bestandteil der Identität dabei zu berücksichtigen.

- Belastungen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen (auch Teilzeit usw.; s.o.) und nach Geschlechtern getrennt erheben;
- die Beschäftigten als Experten/innen ihrer Arbeitsbedingungen einbeziehen;
- die betriebliche Interessenvertretung beteiligen;
- tatsächliche Tätigkeiten und Gefährdungen vollständig erheben;
- § 4 (2) ArbSchG einbeziehen – bei „gleichartigen Arbeitsbedingungen“ ggf. jeweils einen Arbeitsplatz/ die Tätigkeit einer weiblichen und eines männlichen Beschäftigten beurteilen;
- ggf. zusätzliche Belastungen abfragen: beispielsweise emotionale Anforderungen, Tätigkeiten mit Publikumsverkehr, Vereinbarkeit Familie – Beruf;
- objektivierbare und empfundene Belastungen erheben;
- bei der Bewertung auf Diskrepanzen in der Einordnung in hohe, mittlere und geringe Gefährdungen achten;
- Mehrfach- und kumulative Belastungen berücksichtigen;
- häufiger auftretende Gefährdungen für Männer und für Frauen einbeziehen;
- überprüfen, ob eine ungleiche Geschlechterverteilung bei den Gefährdungen ggf. gestaltungsbezogen begründet ist;
- die Gefährdungsbeurteilung als Gesprächsanlass gestalten, beispielsweise unter Zuhilfenahme von Leitfragen;
- vorhandene Instrumente überprüfen und ggf. anpassen: um Kernpunkte erweitern, auch offene Fragen stellen;
- Methoden und Instrumente für die Erhebung und Beurteilung der Gefährdungen auswählen, die es Beschäftigten ermöglichen, bisher nicht benannte Belastungen anzusprechen, beispielsweise Gesundheitszirkel;
- Auswertung der Daten zum jeweiligen Tätigkeitsbereich nach Geschlechtern getrennt.

Bezogen auf Muskel-Skeletterkrankungen wären bei der Gefährdungsbeurteilung beispielsweise zu berücksichtigen:

An welchen Arbeitsplätzen treten Belastungen auf, die Muskeln und/oder Skelett schädigen könnten?

Wie wirken sich „leichte“ Tätigkeiten aus?

²⁵ nach: EU-Factsheet 43

Wie viel statische Muskelkraft ist erforderlich?

Wird die Tätigkeit (ganz oder teilweise) im Stehen ausgeführt?

Welche Lasten werden tatsächlich wie oft gehoben?

Unter welchen Bedingungen wird gearbeitet?

Maßnahmeentwicklung

Gefahren sind nach §4 ArbSchG an der Quelle zu bekämpfen: Die Maßnahmen können besser begründet und damit mit höherer „Trefferwahrscheinlichkeit“ geplant und ausgewählt werden, wenn durch die systematische geschlechtersensible Vorgehensweise ein umfassenderes Bild der Gefährdungen erarbeitet wird. Die Rangfolge nach dem Prinzip Technik – Organisation – personenbezogene Maßnahmen ist zu beachten.

- Mit den Maßnahmen nicht neue Diskriminierung erzeugen, sondern den Gesundheitsschutz von Frauen und Männern gleichermaßen verbessern;
- neue Informationen aus der arbeitswissenschaftlichen und Gender-Forschung berücksichtigen;
- die betroffenen Beschäftigten und die Interessenvertretung beteiligen;
- auch teilzeit- bzw. geringfügig Beschäftigte und externe Arbeitskräfte beachten;
- Schutzausrüstung und -vorkehrungen individuell anpassen;
- Ressourcen und Hemmnisse für die Bewältigung von Belastungen als Auswahlkriterien einbeziehen.

Umsetzung, Unterweisung der Beschäftigten

Die Umsetzung von Schutzmaßnahmen, insbesondere die Unterweisung, kann und sollte als Möglichkeit zur Kommunikation genutzt werden. Die Beschäftigten im Arbeitsschutz einzubeziehen transportiert Wertschätzung und trägt dazu bei, „blinde Flecken“ der Expertinnen und Experten, aber auch Widerstände und Widersprüchlichkeiten seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erkennen und zu bearbeiten.

- Dafür sorgen, dass weibliche und männliche Beschäftigte über die für ihre Arbeit relevanten Arbeitsschutzinformationen verfügen;
- unterschiedliches Risikoverhalten von Männern und Frauen einbeziehen: Informationen und Appelle alleine genügen nicht für die Veränderung des Gesundheitshandelns, das Teil der Identität ist;
- alle Beschäftigten bei der Unterrichtung nach § 12 ArbSchG berücksichtigen, beispielsweise geeignete Zeiten wählen, die Vereinbarkeit Beruf und Familie einbeziehen;
- im Rahmen der Umsetzung ist ggf. auf eine geschlechtsspezifische Ansprache (beispielsweise bei der Unterweisung) und Gestaltung von Gesundheitsangeboten zu achten;

- Unterweisungen als Anlass von Qualifizierung wahrnehmen und gestalten.

Praxisbeispiel²⁶:

Informationen und Unterrichtung in Fragen des Arbeitsschutzes und der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen können mit der Erhebung und Bewertung von Belastungen verknüpft werden, um auch bisher nicht erkannte Gestaltungsbedarfe zu thematisieren. Für die Beschäftigten in der Raumpflege in einem mittleren Verwaltungsbetrieb wird regelmäßig einmal im Jahr an einem Vormittag, eine jeweils etwa vierstündige „Infoveranstaltung Arbeit und Gesundheit“ durchgeführt, die als Arbeitszeit gilt. Eingeladen sind alle Reinigungskräfte aus mehreren Standorten. Ihre Tätigkeit liegt normalerweise abends und/oder in den frühen Morgenstunden, so dass sie wenig Kontakt zu den übrigen Stellen im Haus haben; auch innerhalb der gesamten Beschäftigtengruppe kommen sie selten zusammen. Beteiligt sind neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsärztin und der Frauenbeauftragten des Betriebes auch – je nach Thema – zuständige Mitarbeiter/innen aus der Verwaltung. Die Veranstaltungen haben jeweils einen thematischen Schwerpunkt, nach dem für die betroffenen Beschäftigten relevanten Arbeitsschutzfragen ausgewählt.

Neben einem Erfahrungsaustausch („Was liegt in den einzelnen Geschäftsstellen an?“) gibt es jeweils einen Infovortrag, zu Themen wie

- Ursachen und Prävention von Rückenbeschwerden
- Gesund mit Stress
- Hautschutz
- Sicherheit

In der Diskussion geht es darum, geeignete Gestaltungsmaßnahmen zu erarbeiten. Die Theorie wird ergänzt durch praktische Übungen, beispielsweise Gerätevorführungen, Lockerungs- und Kräftigungsübungen für den Rücken und auch eine Einführung in Selbstverteidigung. Die praktischen Anteile dienen auch dem Belastungswechsel in der konkreten Situation – wer eher „lernungewohnt“ ist bzw. sich selbst so wahrnimmt – empfindet längeres Sitzen und Zuhören möglicherweise als belastend und konzentrationshindernd. Am Schluss werden die Veranstaltungen ausgewertet, und Themen für die weitere Planung festgelegt.

Fazit: Für die Teilnahme an der Infoveranstaltung gibt es eine Bescheinigung, sie gilt auch als Fortbildung. Eine Reinigungskraft wurde als „Fachkraft in Reinigungsfragen“ qualifiziert (siehe den Beitrag von Bärbel Lohmann in diesem Buch), der Einkauf wurde auf Ergonomie und Gesundheitsverträglichkeit überprüft. Aus der Veranstaltung „Sicherheit“ ergaben sich zahlreiche Anregungen, die Verbesserungen für alle Beschäftigten in den Häusern betrafen. Die Teilnehmerinnen erleben diese Form der Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung als Aufwertung ihrer Tätigkeit und Kompetenzen.

²⁶ Reuhl (2006)

Prozess- und Ergebnisdokumentation, Wirksamkeitsüberprüfung und Auswertung

Mittels einer geschlechtersensiblen Herangehensweise kann das Gefährdungsspektrum umfassender und präziser erkannt werden; sie ermöglicht es den Experten zu lernen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Die erhobenen Daten müssen sind Grundlage für die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen und die Entwicklung weiterer Schritte geschlechterspezifisch aufbereitet und dargestellt werden. Sie können auch Erkenntnisse liefern, die in anderen Tätigkeitsbereichen des Betriebes aufgegriffen werden können.

- Die Geschlechterverteilung in der Belegschaft, bei den Verantwortlichen und Fachleuten für Arbeitsschutz sowie an der Gefährdungsbeurteilung Beteiligten dokumentieren;
- die Beschäftigten und die betriebliche Interessenvertretung einbeziehen;
- Sichtweisen, Einstellungen und Erwartungen der Arbeitsschutz-Akteure hinterfragen;
- eingesetzte Instrumente und Verfahren bei der Überprüfung berücksichtigen;
- ggf. neue Instrumente entwickeln bzw. vorhandene anpassen;
- Stereotypisierung vermeiden;
- Defizitbereiche herausarbeiten: Erkenntnisse im Hinblick auf neue bzw. bisher nicht ausreichend beachtet Gefährdungen wie auch Ressourcen auswerten;
- Transparenz und Kommunikation über die Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung herstellen;
- Schulungs- und Fortbildungsbedarfe ableiten;
- Die betriebliche Arbeitsschutz- und Sicherheitspolitik auf die Belange von weiblichen und männlichen Beschäftigten überprüfen.

Die Verteilung von Tätigkeiten, betrieblichen Funktionen, Belastungen und Gefährdungen nach Geschlecht wird deutlicher, wenn die Geschlechterverteilung nach dem Schema „wie viele Frauen, wie viele Männer, gesamt“ erhoben, dargestellt und ausgewertet wird. Die üblicherweise vorzufindende Darstellung „x Beschäftigte, davon y Frauen“ drückt eher die Vorstellung von Frauen als abweichend von der „Norm“ (Männer) aus, aber die Männer selbst „verschwinden“ bei dieser Aufbereitung auch.

Weiterentwicklung: Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitspolitik

Chancengleichheit nach dem Konzept des Gender Mainstreaming bedeutet wie eingangs gesagt nicht, Frauen gegenüber Männern zu bevorzugen – das würde neue Ungleichheiten hervorrufen. Es sind vielmehr Belastungen, gesundheitliche Risiken, Ressourcen und Gestaltungsspielräume an den Arbeitsplätzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern systematisch und differenziert zu ermitteln und zu beurteilen – um die bestmöglichen und

passgenauen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit ergreifen zu können, die für Chancengleichheit sorgen, weil sie Frauen *und* Männern zugute kommen. Schritte bei der weiteren Arbeit können sein:

- Führungskräfte und Multiplikator/innen gewinnen und einbeziehen;
- Schnittstellen zu anderen Bereichen wie beispielsweise Personalentwicklung oder Qualitätsmanagement identifizieren;
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz in die betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik einbeziehen;
- die Geschlechterperspektive bei Gesundheit und Sicherheit bei Umstrukturierungen bzw. Änderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation und ihren Folgen berücksichtigen;
- Methoden und Instrumente verwenden, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen;
- auch auf andere Gründe für „Verschiedenheit“ achten, wie beispielsweise Alter oder Migrationshintergrund;
- auf die Geschlechterverteilung in Gremien, beispielsweise im Arbeitsschutzausschuss und anderen Steuerungskreisen achten;
- gezielt Frauen für Arbeitsschutz- und Multiplikatorinnenfunktionen qualifizieren, wenn sie in diesen Positionen unterrepräsentiert sind;
- Frauen und Männer als Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, für die betriebsärztliche Tätigkeit, die Erste Hilfe und andere Arbeitsschutzfunktionen bestellen;
- Gendertrainings für männliche und weibliche Fachleute im Arbeitsschutz, für Führungskräfte und Interessenvertretungsmitglieder durchführen;
- Transparenz herstellen, über geschlechterrelevante Aspekte der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Betriebes informieren;
- Gender-Kompetenz als Auswahlkriterium für externe Dienstleister einführen;
- den überbetrieblichen Austausch fördern.

Die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes im Betrieb kann durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive dazu beitragen, Defizite und Herausforderungen für die Weiterentwicklung der Prävention zu erkennen. Sie kann dazu beitragen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ergänzen und zu präzisieren sowie auf Forschungsbedarfe oder die Notwendigkeit zur Anpassung rechtlicher Vorgaben hinweisen.

Literatur:

Arbeitnehmerkammer Bremen: Merkblatt für die Planung, Durchführung und Auswertung geschlechtersensibler Arbeitsplatzbegehungen.
Unveröffentlichtes Manuskript, Bremen 2006

Beermann, B.: Nacht- und Schichtarbeit – ein Problem der Vergangenheit?
2008 (Quelle: www.baua.de; Stand 18.04.2008)

Beermann, B., F. Brenscheidt, A. Siefer: Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern. 2008 (Quelle: www.baua.de; Stand 30.04.2008)

BKK-Bundesverband /Hrsg.): BKK-Gesundheitsreport 2008. Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen. Essen, Oktober 2008

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktstatistik 2008. Jahreszahlen, Nürnberg 2009

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) (Hrsg.): Pflegende schleppen mehr als Bauarbeiter. BIBB/BauA Erwerbstätigenbefragung liefert neue Daten, Pressemitteilung 75/07 vom 14. November 2007

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006; Tabellenteil TE: Arbeitsbedingungen und Belastungen; Quelle: www.baua.de/arbeitsbedingungen (Zugriff: 16.08.09)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Gender-Datenreport. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. 2. Fassung, München, November 2005

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentrales Arbeitsinspektorat (Hrsg.): Gender Mainstreaming in Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Wien 2009 (Quelle: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Al/Arbeitsschutz/gender/default.htm> (Zugriff 16.08.09)

EU-Factsheet 81; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung – der Schlüssel zu gesunden Arbeitsplätzen. Bilbao 2008

EU-Factsheet 42; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Fragen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Zusammenfassung eines Berichts der Agentur. Bilbao 2003

EU-Factsheet 43; Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.): Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse. Bilbao 2003

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.): Geschlechterspezifische Aspekte für Sicherheit und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit – Eine zusammenfassende Darstellung. Luxemburg 2006

Fischer, G., V. Dahms, S. Bechmann, M. Frei, U. Leber: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-

Betriebspanels 2008. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2009. (IAB-Forschungsbericht 4/2009)

Jansen, A., A. Kümmerling, S. Lehndorff: Unterschiede in den Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland; IAQ/HBS Arbeitszeit-Monitor 2001 bis 2006; 2009-03 (Quelle: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-03.pdf>; Zugriff 25.08.09)

Kuhn, K.: Geschlechtsspezifische arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Erkrankungen; in: Badura, B., H. Schröder, C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Bereichen der Wirtschaft. Arbeit, Gesundheit und Geschlecht: Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Heidelberg 2008; S. 83ff.

Lademann, J., P. Kolip: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und Prävention; in: Badura, B. u.a. (Hrsg.) 2008; S. 5ff.

Novak, R.: Gender Mainstreaming und Muskel-Skelett-Erkrankungen; Quelle: www.arbeitsinspektion.gv.at, Website des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Zentrales Arbeitsinspektorat, Wien; 2007 (Zugriff 17.06.2009)

Rehfeld, U., T. Bütefisch, H. Hoffmann: Gesundheitsbedingte Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Frauen und Männer – Indikatoren für die Morbidität; in: Badura, B. u.a. (Hrsg.) 2008; S. 145ff.

Reuhl, B.: Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming – Tätigkeitsbereich Raumpflege. Vortrag im Workshop „Gender Mainstreaming in Arbeit und Gesundheit: Die Beurteilung von Gefährdungen an Arbeitsplätzen von Männern und von Frauen“, Arbeitnehmerkammer Bremen, 05.09.2006 (unveröff. Manuskript)

Tivig, T., P. Hetze (Hrsg.): Deutschland im Demografischen Wandel. Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels 2007