



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am
Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“

Verfasserin

Mag.^a Antonia Wenzl

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 808

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Gender Studies

Betreuerin: Ao. Univ. Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner

DANKSAGUNG

**Ich bedanke mich bei allen Menschen, die mich beim Verfassen dieser Arbeit
unterstützt haben, besonders bei**

Ao. Univ. Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner

für ihre ansteckende Begeisterung für wissenschaftliches Arbeiten, ihre engagierte und unterstützende Betreuung, sowie ihre Zeit und ihren Humor

Dr.ⁱⁿ Ingrid Reifinger

ÖGB Referat für Sozialpolitik – Gesundheitspolitik - ArbeitnehmerInnenschutz

für ihre Zeit, ihre konstruktive Kritik und den Kontakt zu den InterviewpartnerInnen

Dr.ⁱⁿ Renate Novak

BMASK-Zentral-Arbeitsinspektorat

für ihre Zeit, ihre konstruktive Kritik, das zur Verfügung stellen von Literatur und Arbeitsraum, sowie ihre Kontakte zu InterviewpartnerInnen

allen InterviewpartnerInnen

für ihre Expertise und ihre Zeit

**Dipl. Ing. (FH) Gerhard Hofer, Mag.^a Betina Aumair, Mag.^a Kathrin Wenzl und
Mag.^a Brigitte Eicher**

für ihre Geduld, die vielen Gespräche, das Miterleben von Höhen und Tiefen und das Korrekturlesen

sowie beim Johann Böhm Fonds des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

für die finanzielle Unterstützung dieser Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	7
2	Rechtsnormen	9
2.1	Durchführung und Kontrolle	13
3	Ausgangspunkt und Forschungsstand.....	15
4	Forschungsfragen.....	18
5	Forschungsannahmen.....	19
5.1	Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit.....	19
5.2	Geschlecht und ArbeitnehmerInnenschutz.....	19
5.3	Geschlecht als sexuelle Geschlechterdifferenz.....	21
5.4	Geschlecht als soziales Konstrukt	22
5.5	Geschlecht als Prinzip sozialer Gliederung.....	23
5.6	Geschlecht als Resultat historischer Konstitutionsprozesse.....	24
6	Methoden	25
6.1	Analyse der Rechtslage inklusive Rechtsgeschichte.....	25
6.2	ExpertInneninterviews.....	25
7	Darstellung der Untersuchungsergebnisse.....	30
7.1	Rechtslage und Rechtsgeschichte.....	30
7.2	Ergebnisse der ExpertInneninterviews	46
8	Zusammenfassung und Resümee.....	81
9	Literatur	83
10	Anhang.....	88
10.1	Anfrage-Email InterviewpartnerInnen	88
10.2	Interviewleitfaden.....	89
10.3	Abstract.....	91
10.4	Lebenslauf	93

1 Einleitung

Das aktuell gültige „Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) ist seit 1995 in Kraft und enthält erstmals in der Geschichte des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes die gesetzlich vorgeschriebene Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen (§ 4 ASchG). Gleichzeitig beinhaltet das aktuelle ASchG mitsamt seinen Verordnungen so wenige frauenspezifische Arbeitsschutzbestimmungen, wie noch nie zuvor in der Geschichte des ArbeitnehmerInnenschutzes. Wir verfügen über ein weitgehend geschlechtsneutral normiertes ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und es stellt sich die Frage, inwiefern dieses geschlechtsneutrale Gesetz in seiner Anwendung zu einer geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutzpraxis beiträgt.

Ein wesentlicher Faktor der Praxis des präventiven ArbeitnehmerInnenschutzes ist die Durchführung der Gefahrenevaluierung und die Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG in den Betrieben. Meine Arbeit geht von der Annahme aus, dass sich besonders in der Praxis der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen die Berücksichtigung von Genderaspekten untersuchen lässt, weshalb meine Untersuchung sich auf die Rechtsanwendung des § 4 ASchG bezieht.

Den Ausgangspunkt meiner Arbeit bilden neben den relevanten Rechtsnormen (Kapitel 2), bisherige wissenschaftliche Forschungen zum Zusammenhang von ArbeitnehmerInnenschutz und Geschlecht, die sich vor allem mit den Argumenten für und gegen einen frauenspezifischen ArbeitnehmerInnenschutz beschäftigten.

Mit dem Blick der Genderforschung richte ich den Fokus auf die Frage nach der Beschaffenheit der Geschlechterverhältnisse im ArbeitnehmerInnenschutz und daraus folgend auf die Frage nach der gerechten Verteilung der Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes zwischen den Geschlechtern. Das Ziel meiner Untersuchung ist es, Ergebnisse zu liefern, die einen Beitrag zur geschlechtergerechten Praxis der Umsetzung der Gefahrenevaluierung leisten können. Deshalb habe ich meine Forschungsfragen auf drei konkrete, meiner Ansicht nach praxisrelevante Fragen eingeschränkt (siehe Kapitel 4). In meinen Forschungsannahmen (ausführlich dargelegt in Kapitel 5) gehe ich davon aus, dass eine geschlechtergerechte Umsetzung der Gefahrenevaluierung, also eine Praxis, die die Ressourcen des

ArbeitnehmerInnenschutzes gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt, derzeit im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz nicht gegeben ist. Ich werde behaupten, dass das historisch gemachte, hierarchisierende Geschlechterverhältnis, das Frauen einen anderen Platz in unserer Gesellschaft zuschreibt als Männern, auch im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes wirksam wird.

Als Untersuchungsmethoden habe ich die rechtshistorische Analyse des ArbeitnehmerInnenschutzes hinsichtlich Geschlechterfragen gewählt, um nachzuzeichnen, wie sich das historisch gemachte Geschlechterverhältnis in diesem Kontext eingeschrieben hat, sowie die Erhebung der Rechtspraxis der Gefahrenevaluierung anhand von leitfadengestützten qualitativen ExpertInneninterviews. Eine ausführliche Begründung meiner Methodenwahl findet sich in Kapitel 6. In Kapitel 7 stelle ich die Ergebnisse meiner empirischen Untersuchung dar. Dabei können vielfältige Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen der Gefahrenevaluierung ausgemacht werden, die in den Interviews thematisiert wurden. Zahlreiche Beispiele aus den verschiedenen Branchen des österreichischen Arbeitsmarktes werden hier vorgetragen werden (Kapitel 7.2.1.). Damit verbunden ist eine Darstellung jener aus Sicht der ExpertInnen dringlichsten Maßnahmen, deren Umsetzung zu einer geschlechtergerechteren Praxis der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz beitragen würden (Kapitel 7.2.2.).

Im Schlussteil (Kapitel 9) finden sich die Untersuchungsergebnisse zusammengefasst und ich richte meine Perspektive abschließend auf mögliche weitere Untersuchungsgebiete im Feld von ArbeitnehmerInnenschutz und Geschlechterverhältnissen.

2 Rechtsnormen

Aktuell kommen im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz vier Gesetze zur Anwendung. Ihre Relevanz für mein Forschungsvorhaben werde ich im folgenden Kapitel darstellen. Zentral ist dabei das „Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG), das „Mutterschutzgesetz“ (MSchG), das „Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz“ (KJBG) und das „Behinderteneinstellungsgesetz“ (BEinstG).

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz enthält zentrale Festlegungen zur Organisation des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes. Es konkretisiert die diesbezüglichen Pflichten der ArbeitgeberInnen und richtet sich an Personen, die ArbeitnehmerInnen beschäftigen (§ 1 ASchG). Es gilt nicht für die Beschäftigung von

1. Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die nicht in Betrieben beschäftigt sind;
2. Arbeitnehmern des Bundes in Dienststellen, auf die das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, BGBl. I Nr. 70/1999, anzuwenden ist;
3. Arbeitnehmern in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
4. Hausgehilfen und Hausangestellten in privaten Haushalten;
5. Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.
6. (ASchG, Abs. 1 § 1)

Als „Arbeitnehmer“ definiert der Gesetzgeber Personen, „die im Rahmen eines Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses tätig sind.“ Ausgenommen sind „geistliche Amtsträger gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften“. „Arbeitgeber im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt“ (ASchG, Abs. 1 § 2). Durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (sicherheitstechnisch-arbeitshygienischer

ArbeitnehmerInnenschutz) sind auch faktisch Beschäftigte ohne gültigen Arbeitsvertrag geschützt.

Mein Forschungsinteresse richtet sich auf die in Abschnitt 1 § 4 ASchG geregelte „Ermittlung und Beurteilung der Gefahren - Festlegung von Maßnahmen“. Auf die Normen der sogenannten „Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz“ werde ich deshalb hier detaillierter eingehen. In den fünf Absätzen des § 4 ASchG sind die Pflichten der ArbeitgeberInnen in diesem Kontext konkretisiert. In § 4 Abs. 1 wird ausgeführt, welche Aspekte ArbeitgeberInnen bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren besonders zu berücksichtigen haben. Im konkreten Wortlaut sind das:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer.

In § 4, Abs. 2 schreibt das ASchG vor, dass besonders gefährdete oder schutzbedürftige Arbeitnehmer[Innen], „sowie die Eignung der Arbeitnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 6, Abs. 1)“ bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren zu berücksichtigen sind. Die ArbeitgeberInnen müssen insbesondere ermitteln und beurteilen, „inwieweit sich an bestimmten Arbeitsplätzen, oder bei bestimmten Arbeitsvorgängen spezifische Gefahren für Arbeitnehmer ergeben können, für die ein besonderer Personenschutz besteht.“

Nach der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber dazu verpflichtet „durchzuführende Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen.“ In Abs. 3 heißt es: „Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.“

In den Absätzen 4 und 5 schreibt der Gesetzgeber fest, dass die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen ist. In folgenden Situationen hat eine Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Maßnahmen zu erfolgen:

1. nach Unfällen
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründet Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen, im Sinne des § 3 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen des Arbeitsinspektorates.

Laut § 4 ASchG Abs. 6 müssen für die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren erforderlichenfalls geeignete Fachleute herangezogen werden. Es können dafür auch Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen beauftragt werden.

Wie ich dargestellt habe, sind die Bereiche Gefahrenervaluierung und Festlegung von Maßnahmen hier geschlechtsneutral normiert. Es wird Teil meiner Untersuchung sein herauszufinden, inwiefern die Kategorie Geschlecht in der Praxis der Gefahrenervaluierung am Arbeitsplatz und in der Festlegung von Maßnahmen relevant wird.

Verweisen möchte ich an dieser Stelle darauf, dass nicht alle Bereiche des ArbeitnehmerInnenschutzes geschlechtsneutral normiert sind. An einigen Stellen des Rechtskorpus gibt es nachwievor frauenspezifische Schutzbestimmungen. Deren Berücksichtigung spielt für die rechtskonforme Gefahrenervaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG eine Rolle, weshalb ich die diesbezüglichen Normen hier ebenfalls im Überblick darstelle.

Österreich ist seit 1995 dazu verpflichtet, den gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutz an den entsprechenden EU - Richtlinien zu orientieren. Besondere Vorschriften „zum Schutz der Frau“ sind nach Europarecht zulässig und in österreichischen Gesetzen vorhanden. In der Richtlinie RL 2006/54/EG findet sich der Hinweis: „Diese Richtlinie steht Vorschriften zum

Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegen (Art. 28 Abs. 1).“ Für die gesonderten Schutzbestimmungen für Frauen ist § 6 Abs 4 ASchG die gesetzliche Grundlage. Hier sind Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote für (nicht schwangere) Arbeitnehmerinnen geregelt. Sie dürfen mit Arbeiten, „die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden“. Die aktuell gültige Verordnung in dieser Hinsicht ist die „Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen StF: BGBl. II Nr. 356/2001. Änderung idF: BGBl. II Nr. 279/2008.“ In dieser Verordnung finden sich aktuell zwei dieser Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen. Verboten bzw. beschränkt wird einerseits das „Arbeiten unter Einwirkung von Blei“ und andererseits das „Arbeiten mit besonderer physischer Belastung“. Eine weitere Einschränkung für Arbeitnehmerinnen beinhaltet die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (§ 3 KJBG-VO; Rechtsgrundlage § 23 KJBG; Evaluierung für die Beschäftigung von Jugendlichen, § 23 Abs. 1). Dort schreibt der Gesetzgeber vor, dass weibliche Jugendliche nicht mit Arbeiten unter Einwirkung von Blei, Benzol, Nitro- oder Aminoverbindungen des Benzols, Tetrachlorkohlenstoff, Tetrachlorethan oder Schwefelkohlenstoff beschäftigt werden dürfen, wenn Eignungs- oder Folgeuntersuchungen notwendig sind.

Die Schutzbestimmungen für schwangere Frauen sind in Österreich im Mutterschutzgesetz (MSchG) geregelt. Im MSchG finden sich die umfangreichsten Regelungen mit Bezug auf das Geschlecht im biologischen Sinne. Sie gelten für Frauen, die schwanger sind oder vor kurzem geboren haben, und/oder stillen. Im Mutterschutzgesetz Abschnitt 2 § 2a ist die sogenannte Mutterschutzevaluierung geregelt. Konkret bedeutet das, dass ArbeitgeberInnen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen, „über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehen Pflichten hinaus, für Arbeitsplätze an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen“ hat. Zusätzlich zur Gefahreneuvaluierung nach § 4 ASchG sind alle ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, für Arbeitsplätze an denen Frauen beschäftigt sind eine Evaluierung nach MSchG § 2a durchzuführen, unabhängig davon, ob die, an diesem Arbeitsplatz beschäftigte Frau, aktuell schwanger ist oder nicht. In MSchG § 2b finden sich die Maßnahmen, die bei

einer Gefährdung durchzuführen sind.

Es gibt demnach Arbeitsbereiche, in denen der Gesetzgeber davon ausgeht, dass Arbeitnehmerinnen (aufgrund ihres biologischen Geschlechts) anderen, bzw. schwerwiegenderen Gefahren ausgesetzt sind als Arbeitnehmer und deshalb ein besonderer gesetzlichen Schutz für sie notwendig ist.

Für männliche Arbeitnehmer finden sich keine spezifischen Schutzbestimmungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und auch nicht im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG). Es gibt kein Vaterschutzgesetz. Im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) finden sich keine spezifischen Schutzbestimmungen für weibliche oder männliche Arbeitnehmerinnen mit Behinderung.

2.1 Durchführung und Kontrolle

Für die Durchführung der Gefahrenevaluierung und die Festlegung von Maßnahmen sind die ArbeitgeberInnen verantwortlich. Für die Gestaltung der Evaluierung besteht, unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, Verfahrensfreiheit. Institutionen, die im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes beratend, kontrollierend und sanktionierend tätig sind, wie die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), die Bundesarbeiterkammer (BAK), der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Wirtschaftskammer (WKÖ) oder die Arbeitsinspektion stellen Beratungsangebote, Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote, Evaluierungsinstrumente und Informationsmaterialien zur Verfügung, die ArbeitgeberInnen und weitere beteiligte AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes, wie BetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, MitarbeiterInnen etc. bei der Gefahrenevaluierung und ihrer verpflichtenden Dokumentation unterstützen. Zudem können Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen und gegebenenfalls noch weitere ExpertInnen für die Durchführung herangezogen werden.

Die Arbeitsinspektion ist per Arbeitsinspektionsgesetz aus dem Jahr 1993 (ArbIG) verpflichtet, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bei der Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes zu unterstützen und zu beraten, sowie die Einhaltung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes zu überwachen. Die ArbeitsinspektorInnen haben das Recht, Betriebsstellen und Arbeitsstätten jederzeit (auch unangekündigt) zu betreten und zu

besichtigen. Nach dem Arbeiterkammergesetz 1992 sind Besichtigungen auch auf Antrag und unter Teilnahme der Arbeiterkammer durchzuführen. Auch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen hat ein Teilnahmerecht an den gemeinsamen Kontrollen von Arbeitsinspektion und Arbeiterkammer.

ArbeitsinspektorInnen sind berechtigt, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu allen Umständen, die mit dem ArbeitnehmerInnenschutz zusammenhängen, zu vernehmen, sowie schriftliche Auskünfte zu verlangen. Die Arbeitsinspektion hat das Recht zur Einsicht in alle Unterlagen, die mit dem ArbeitnehmerInnenschutz im Zusammenhang stehen. Stellt die Arbeitsinspektion eine Übertretung von ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften fest, berät das Arbeitsinspektorat die ArbeitgeberInnen erforderlichenfalls über die effiziente Beseitigung des Mangels und fordert sie schriftlich auf, innerhalb einer Frist den Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wird dieser Aufforderung nicht gefolgt, erstattet das Arbeitsinspektorat Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde. Bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben oder Gesundheit von ArbeitnehmerInnen hat das Arbeitsinspektorat das Recht selbst Bescheide zu erlassen und Akte unmittelbarer behördlicher Befehls- und Zwangsgewalt zu setzen (ArbIG § 4 Abs. 4).

3 Ausgangspunkt und Forschungsstand

Den Ausgangspunkt meiner Arbeit bildet der Zusammenhang von Geschlecht und ArbeitnehmerInnenschutz im österreichischen Rechtssystem und in der Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes, konkret in der Praxis der Gefahrenewaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG. Ich richte meine Forschungsfragen diesbezüglich vor allem auf die Situation des ArbeitnehmerInnenschutzes der Gegenwart und beschäftige mich ergänzend mit der historischen Entwicklung des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich. Dabei interessiert mich insbesondere die Entwicklung des frauenspezifischen Arbeitnehmerinnenschutzes, denn auch das Nachzeichnen historischer Praxen ist wichtig, für das Verständnis davon, was zum ArbeitnehmerInnenschutz in seiner heutigen Form geführt hat. Kern meiner Untersuchung ist dabei die Bedeutung von Genderaspekten in der Gefahrenewaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Fragen nach dem Zusammenhang von Geschlecht und ArbeitnehmerInnenschutz nimmt ihren Anfang in der Auseinandersetzung mit spezifischen Frauenschutzbestimmungen und dem Mutterschutzgesetz. Auf rechtlicher Ebene gab es in diesem Bereich zahlreiche Änderungen seit der ersten Einführung von Arbeitsschutzbestimmungen. Hierbei ist für meine Arbeit vor allem von Interesse, welche gesellschaftlichen Entwicklungen zur erstmaligen Einführung spezifischer Schutzbestimmungen für Frauen Ende des 19. Jahrhunderts führten und welche Entwicklungen der letzten Jahrzehnte zu zahlreichen Änderungen und Aufhebungen auf diesem Gebiet führten. Eine umfassende rechtshistorische Analyse, die die Entwicklung von den Anfängen des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich bis zur Gegenwart nachvollzieht liegt bisher nicht vor. Als Pionierinnenarbeit können die Publikationen „Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich“ (1927) sowie das „Handbuch der Frauenarbeit in Österreich“ (1930), herausgegeben von Käthe Leichter, bezeichnet werden. Sie hat sich als Sozialwissenschaftlerin und Gewerkschaftlerin vor allem mit den Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen auseinandergesetzt.

Eine Analyse des Kontextes der erstmaligen Einführung von Frauenarbeitsschutzbestimmungen findet sich in der Diplomarbeit „Die Anfänge des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in Österreich. Arbeitsschutz für weibliche

Arbeitnehmerinnen in der Gewerbeordnung von 1885“ von Maria Gröss (1986). Karin Braun veröffentlichte 1994 ihren Artikel “Schutz für die Unmündigen, die Frauen... politische Interaktion und Reorganisation des Geschlechterverhältnisses in der frühen Arbeitsschutzgesetzgebung“, in dem sie für die Entstehungsgeschichte der Arbeitsschutzgesetze von 1878 bis 1891 in Deutschland analysiert, welche Interessen zu einer Befürwortung von Frauenarbeitsschutzbestimmungen durch alle Parlamentsfraktionen, auch der Linkliberalen, sowie der Sozialdemokraten führten. Die Mechanismen, die zu einem Schulterschluss der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften, sowie der konservativen christlich-sozialen Kräfte in Österreich hinsichtlich der Einführung frauenspezifischer Schutzbestimmungen führten, hat Margarete Grandner in ihrem Artikel „Special Labor Protection for Women in Austria, 1860–1918“ (Grandner, 1995) dargestellt.

Für die 1990er Jahre möchte ich besonders auf die Forschungsarbeiten der Juristin Julia Eichinger hinweisen. In ihrem 1991 erschienen Buch „Die Frau im Arbeitsrecht“ (Eichinger 1991: 119-158) beschäftigt sie sich unter anderem eingehend mit dem Für und Wider eines spezifischen Frauenarbeitsschutzes und stellt den diesbezüglichen juristischen Forschungsstand ausführlich dar.

Die Frage nach der Ambivalenz von Schutz und Diskriminierung von spezifischen Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen hat WissenschaftlerInnen immer wieder beschäftigt. So hat sich u.a. Elsbeth Huber 1992 in ihrem Artikel „Unterschiedliche Belastungsgrenzwerte am Arbeitsplatz für Frauen im gebärfähigen Alter und Männer. Schutz oder Diskriminierung?“ mit der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit unterschiedlicher Belastungswerte für Männer und Frauen auseinandergesetzt. Abgesehen von diesen Veröffentlichungen hat sich die Frauen- und Geschlechterforschung bis zum Ende der 1990er Jahre nicht mit dem Zusammenhang von Geschlecht und ArbeitnehmerInnenschutz beschäftigt. Zur Relevanz von Geschlechterverhältnissen in der Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes liegen bis zu diesem Zeitpunkt keine Publikationen vor.

Im Zuge der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf europäischer und auf österreichischer Ebene scheint Anfang des 21. Jahrhunderts das Thema in neuem Licht in das Blickfeld gerückt zu sein. Es entstanden einige Untersuchungen und Publikationen im Kontext europäischer und nationaler Institutionen, die für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlich sind. 2003 untersuchte Laurent Vogel im Auftrag des European Trade Union

Technical Bureau for Health and Safety die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern und publizierte seine Ergebnisse unter dem Titel: „The gender workplace health gap in Europe“. In Deutschland beschäftigt sich vor allem ein Netzwerk im Umfeld der Arbeiterkammer Bremen mit Fragen von ArbeitnehmerInnenschutz und Geschlecht. In der Publikation „Gender in Arbeit und Gesundheit“ wurden 2009 erst Ergebnisse dazu veröffentlicht. Besonders hinweisen möchte ich auf die Arbeiten von Karen Messing, Professorin für Biologie an der University of Quebec, Montreal. Sie hat sich in mehreren Forschungsarbeiten damit auseinandergesetzt, wie die Belastungen und Gefahren für Frauen aufgrund der Erhebungsmethoden und Zugänge zur Evaluierung nicht erkannt oder falsch beurteilt werden. 1998 erschien ihre grundlegende Publikation „One-eyed science. Occupational health and women workers“, in der sie sich unter anderem mit den Erhebungsarten von Belastungen und ihre auf männliche Körper zugeschnittene Methodik beschäftigt. 1999 publizierte sie die Ergebnisse ihrer Forschung zu Gender und ergonomischen Analysen (Messing, 1999).

Laurent Vogel weist darauf hin, dass Untersuchungen auf diesem Gebiet nachwievor an männlichen Arbeitnehmern orientiert sind und Frauen marginalisiert werden: „The studies in most of the fields tend to focus on populations of male or predominantly male workers. Even now, female workers are still apt to be marginalized“ (Vogel 2003: 74).

Zu Genderaspekten in der Praxis des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz und im speziellen in der Praxis der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG gibt es bisher keine Forschungsarbeiten.

Dieser Forschungsstand bildet den Hintergrund meines Forschungsvorhabens. Ich verfolge damit das Ziel, einen Beitrag zur Schließung der Forschungslücke fehlender Untersuchungen zu möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen und damit verbundenen individuellen Diskriminierungen von Frauen und Männern in der Praxis der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz leisten.

4 Forschungsfragen

Ausgehend von dem dargestellten Ausgangspunkt und der aufgezeigten Forschungslücke habe ich folgende drei zentrale Forschungsfragen formuliert, die ich in meiner Arbeit untersuchen möchte:

1. Inwiefern hat die geschlechtsneutral normierte „Gefahrenevaluierung“ und „Festlegung von Maßnahmen“ nach § 4 AschG geschlechtsspezifische Auswirkungen in ihrer Anwendung?
2. Welche Ursachen für mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen gibt es?
3. Welche Maßnahmen können die Umsetzung einer geschlechtssensiblen Gefahrenevaluierung fördern?

5 Forschungsannahmen

Die Fragestellungen meiner Arbeit befassen sich mit dem Zusammenhang von Geschlechtergerechtigkeit und ArbeitnehmerInnenschutz. Um meinen Fragen nachzugehen, möchte ich vorerst die Forschungsannahmen, die meiner Untersuchung zugrundeliegen, darstellen.

5.1 Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit

Beschäftige ich mich mit Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz, so ist es einerseits notwendig darzulegen, von welcher Definition von Geschlechtergerechtigkeit ich ausgehe, und andererseits auf welchen Ebenen des ArbeitnehmerInnenschutzes sich Geschlecht – in diesem Kontext vor allem in Form von Zuschreibungen und Einschreibungen von Geschlechterdifferenz – manifestiert. Der Kontext, in dem der ArbeitnehmerInnenschutz geregelt ist und umgesetzt wird, ist der Sozialstaat. Er transformiert moralische Rechte auf adäquate Versorgung mit Ressourcen durch ein System von Steuern und Versicherungen in juristische Ansprüche (vgl. Holzleithner 2009: 59). Der Zugang zu Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes, dazu gehören etwa Präventionsmaßnahmen, adäquate Schutzkleidung, medizinische Versorgung, aber auch die Anerkennung von besonderen Belastungen und Gefahren oder von Berufskrankheiten und Berufsunfähigkeiten, ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Der Sozialstaat schafft ein System, das garantieren soll, dass alle Menschen, die in abhängigen Erwerbsarbeitsverhältnissen beschäftigt sind (ArbeitnehmerInnen), unter menschenwürdigen Bedingungen arbeiten können.

5.2 Geschlecht und ArbeitnehmerInnenschutz

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz soll ArbeitnehmerInnen davor schützen, Tätigkeiten verrichten zu müssen, die gesundheitliche Schäden zur Folge haben (könnten) oder Sicherheitsrisiken mit sich bringen könnten. Körperliche und/oder psychische Schädigungen, die trotz ArbeitnehmerInnenschutz durch Erwerbsarbeit verursacht wurden, sind in diesem System, so lautet die gesetzlich verankerte Vereinbarung, von der Solidargemeinschaft zu tragen. Bringen wir in diese Vorstellung eines gerechten ArbeitnehmerInnenschutzes die

Dimension der Geschlechtergerechtigkeit ein, so bedeutet Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz, dass der Zugang zu Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes für Männer und Frauen in Erwerbsarbeitsverhältnissen gleich verteilt und damit geschlechtergerecht ist. Dabei möchte ich die Frage nicht außer acht lassen, inwiefern die Belastungen und Gefahren des Arbeitslebens von den Belastungen und Gefahren des Lebens außerhalb der Erwerbsarbeit zu trennen sind, also inwiefern die Frage nach der Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz isoliert von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses betrachtet werden können. Kann man etwa sagen, dass eine Arbeitnehmerin, die täglich unter Zeitdruck steht, weil sie pünktlich ihren Arbeitsplatz verlassen will, um ihr Kind vom Kindergarten abzuholen, und gleichzeitig weiß, dass das von ihr erwartete Arbeitspensum nicht in der dafür veranschlagten Zeit zu bewältigen ist, im Privaten eine Lösung für diese Belastung finden muss? Die Ursache für die Belastung rührt schließlich aus dem Privaten, oder ist die Ursache für die Belastung der Sphäre der Arbeitswelt zuzuschreiben? Schon an diesem Beispiel wird deutlich, dass auch im ArbeitnehmerInnenschutz die Trennung der Sphären „Freizeit“ und „Arbeitszeit“ nicht so einfach ist, wie gemeinhin im System des neoliberalen Arbeitsmarkts suggeriert wird. Sind also die Belastungen, die die „doppelte Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1985) mit sich bringt, von der Frauen vielfach in unserer Gesellschaft betroffen sind, im ArbeitnehmerInnenschutz im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen oder nicht?

Meine Hypothese geht davon aus, dass das historisch gemachte, hierarchisierende Geschlechterverhältnis, das Frauen einen anderen Platz in unserer Gesellschaft zuschreibt als Männern, auch im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes wirksam wird und folglich die Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes nicht geschlechtergerecht verteilt sind. Vor dieser Annahme werde ich untersuchen, welche Ursachen zu einer ungleichen Verteilung der Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes zwischen Männern und Frauen führen.

Neben der Annahme der ungleichen Verteilung von Ressourcen ist für meine Arbeit meine Annahme für die Wirksamkeit der Dimension Geschlecht und ihre Manifestation im gesellschaftlichen Geschlechterverhältnis im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes von Bedeutung. Beginnen wir mit der Frage nach dem Geschlecht. Frauen und Männer sind Angehörige einer Gruppe in unserer Gesellschaft, Angehörige der Genus-Gruppe „Weiblich“

oder „Männlich“. Die Zweigeschlechtlichkeit spielt in unsere Kultur, wie in vielen anderen auch, eine wichtige Rolle. Sie erscheint den meisten Menschen als etwas selbstverständliches, als etwas unumstößliches. Für meine Arbeit stellen sich daraus folgende Fragen: Wie und warum wird diese Zweigeschlechtlichkeit im ArbeitnehmerInnenschutz hergestellt und sichtbar gemacht? Wie wird das Verhältnis der Geschlechter zueinander in diesem spezifischen gesellschaftlichen Rahmen geregelt? Welche Dimensionen der Kategorie Geschlecht werden im ArbeitnehmerInnenschutz relevant? Wie haben Sie Eingang in das Recht und in die Rechtspraxis gefunden?

Ich möchte versuchen, dieses Feld abzustecken, bevor ich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung darstelle. Meines Erachtens wird Geschlecht im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes vor allem in folgenden Kontexten relevant, auf die ich genauer eingehen werde:

- Geschlecht als sexuelle Geschlechterdifferenz
- Geschlecht als soziales Konstrukt
- Geschlecht als Prinzip sozialer Gliederung
- Geschlecht als Resultat historischer Konstitutionsprozesse.

5.3 Geschlecht als sexuelle Geschlechterdifferenz

Betrachten wir Geschlecht in seiner Dimension als sexuelle Geschlechterdifferenz, so wird Differenz hier durch einen körperlichen Dimorphismus bestimmt. Die angeblich objektiven, biologisch bestimmten Kategorien „männlich“ und „weiblich“, werden als wertneutral dargestellt. Mit der biologischen Differenzierung von Menschen geht aber immer auch eine Wertung, genauer gesagt eine Abwertung einher (vgl. Becker-Schmidt 2007, 118). Geschlecht wird hier als trennscharfe homogene Einheit verwendet. Im ArbeitnehmerInnenschutz wird diese Differenzierung vor allem sichtbar, wenn es um unterschiedliche Schutzbestimmungen für Männer und Frauen geht, oder wenn es um den Mutterschutz geht. Bei der Gefahrenevaluierung spielt der biologische Dimorphismus neben der Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen auch eine Rolle in den Zuschreibungen der AkteurInnen (meist Sicherheitsfachkräfte oder ArbeitsmedizinerInnen), die die Gefahrenevaluierung durchführen,

oder im Selbstbild der ArbeitnehmerInnen, die von Belastungen und Gefahren betroffen sind.

Zum Phänomen der Zweigeschlechtlichkeit, das in unserer Gesellschaft und in unserer Entwicklung als Individuen eine sehr zentrale Rolle spielt, gehört untrennbar das Phänomen des biologischen Dimorphismus. Deshalb kann es bei der Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen im ArbeitnehmerInnenschutz nicht einfach ignoriert werden. Ich möchte und kann dabei nicht der Frage nachgehen, welche „Wahrheit“ hinter den arbeitsmedizinischen Beweisen für den biologischen Dimorphismus, der im ArbeitnehmerInnenschutz berücksichtigt wird bzw. werden soll, steht, sondern analysieren, warum und auf welche Weise anatomische Phänomene eine solch besondere Beachtung finden. Dabei erachte ich arbeitsmedizinische Forschung auf diesem Gebiet als durchaus wichtig. So sind zum Beispiel wissenschaftliche Untersuchungen der Begründung von unterschiedlichen Grenzwerten für Männer und Frauen, wenn es etwa um die Belastung mit chemischen Gefahrstoffen geht, oder Untersuchungen zu Auswirkungen von bestimmten Belastungen auf die reproduktive Gesundheit von Männern meines Erachtens dringend notwendig. Diese Bereiche kann ich aber schon alleine aufgrund der mir dafür fehlenden Kompetenz nicht abdecken. Ich werde mich auch in Bezug auf den körperlichen Dimorphismus auf sozialwissenschaftliche Fragestellungen konzentrieren und in dieser Hinsicht analysieren, warum zum Beispiel, wenn es um Fragen von Schwäche und besonderer Schutzbedürftigkeit geht, ausschließlich Phänomene des weiblichen Körpers unter besonderer Beobachtung stehen und daraus die Wertung folgt, dass weibliche Körper besonders schützenswert seien.

5.4 Geschlecht als soziales Konstrukt

Neben der sexuellen Geschlechterdifferenz existieren soziale Differenzierungen zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit. Sie lassen sich nicht auf biologische Unterschiede zurückführen. Auf die Entwicklung, die Differenzierung der Geschlechter auf biologische Unterschiede zu reduzieren, haben anglo-amerikanische Feministinnen mit der Abgrenzung zwischen „sex“ und „gender“ reagiert. „Sex“ steht dabei für die Zuordnung zu einem der beiden anatomisch definierten Geschlechter, und „Gender“ soll ausdrücken, dass sowohl die Zweigeschlechtlichkeit, als auch die inhaltliche Festlegung von "Männlichkeit" und "Weiblichkeit" durch gesellschaftliche Mechanismen zustande kommen (vgl. Becker-Schmidt

2007: 121). Im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes wird die Kategorie „Gender“ relevant, wenn wir an die komplementär konstruierten weiblichen und männlichen Eigenschaften, Merkmale, Verhaltensweisen und Orientierungen denken. Auch die Wirksamkeit der historisch entstandenen und sozial bedingten Geschlechterrollen spielen im ArbeitnehmerInnenschutz eine Rolle, wenn es etwa um die Beteiligung von Männern und Frauen an der Umsetzung der Gefahrenevaluierung geht. Sicherheit, verstanden als Schutz vor Gefahrenquellen, ausgehend von Maschinen oder chemische Stoffen, wird historisch und gesellschaftlich bedingt eher als männliches Thema betrachtet, ebenso die Beschäftigung mit Fragen des betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes.

Die „Sex-Gender“-Trennung ist ein wichtiger Schritt in der wissenschaftlichen Konstitution der Genderforschung. Mit ihr können Biologisierungen des Geschlechtlichen ebenso wie kulturelle Prägungen analysiert und offen gelegt werden. Für meinen Untersuchungskontext erscheint es mir wichtig, darauf hinzuweisen, dass wir zwar Geschlecht – und dabei auch die körperliche Komponente – einerseits als Konstruktion begreifen können, wir aber andererseits nicht vergessen dürfen, dass uns Geschlecht auch als gesellschaftliche Objektivität und sozialer Zwang täglich begegnet. Im Kontext von Erwerbsarbeitsverhältnissen und ArbeitnehmerInnenschutz tritt uns Geschlecht als institutionalisierte Handlungsbedingung gegenüber, die wir nicht einfach ausschalten können (vgl. Becker-Schmidt 2007: 122).

5.5 Geschlecht als Prinzip sozialer Gliederung

Geschlecht zeigt ebenso wie Klasse gesellschaftliche Gliederung an. Die Zugehörigkeit zu einer Genusgruppe verortet Männer und Frauen sozial. Die weibliche Genus-Gruppe ist dabei in unserer Gesellschaft unter der männlichen Genusgruppe positioniert. Das lässt sich, um bei unserem Untersuchungsfeld zu bleiben, in der Rechtssphäre und der Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes darstellen. Grundlegend etwa in der Analyse der Bedeutung von verschiedenen Gruppen der Schutzbedürftigkeit. Um darzustellen, welche Auswirkung die soziale Gliederung nach Genus-Gruppen im ArbeitnehmerInnenschutz hat, gilt es den Blick auf Geschlechterverhältnisse im ArbeitnehmerInnenschutz zu richten. Geschlecht, Klasse, Ethnie, Alter und andere Strukturkategorien wirken in unsere Gesellschaft zusammen. Dennoch gibt es keinen Bereich, in dem die Genusgruppen in gleicher Weise sozial integriert sind. Fast immer beanspruchen die Männer einen den Frauen überlegenen Status. Das macht

verständlich, warum Männer kein Interesse haben, dieses Herrschaftsverhältnis zu ändern (obwohl es Argumente gibt, die besagen, dass Männer an dieser Veränderung auch gewinnen könnten; vgl. Connell 1991). Die Hierarchisierungen im Geschlechterverhältnis spielen sich nicht für alle Personen auf allen Ebenen der Gesellschaft gleich ab. So kann es zum Beispiel sein, dass eine Person die Geschlechterverhältnisse in ihrer Familie als egalitärer erlebt als an ihrem Arbeitsplatz und umgekehrt.

5.6 Geschlecht als Resultat historischer Konstitutionsprozesse

Becker-Schmidt beobachtet eine gesellschaftliche Entwicklung, in der einerseits die Unterrepräsentation von Frauen in privilegierten sozialen Positionen fortbesteht; und andererseits weichen ihrer Ansicht nach in den unteren und mittleren Rängen von beruflichen Hierarchien verschiedenster Branchen und Disziplinen die starren Grenzziehungen zwischen Frauen- und Männerarbeit auf (vgl. Becker-Schmidt 122). Begreifen wir mit Becker-Schmidt „Genus“ als ein Produkt historischer Entwicklung und damit als einen Bestandteil gesellschaftlicher Objektivität, können wir zeigen, wie Geschlecht auch im ArbeitnehmerInnenschutz im Laufe der Geschichte immer wieder reproduziert wurde.

6 Methoden

Zur Beantwortung meiner Forschungsfragen wähle ich zwei Methoden. Einerseits werde ich die Rechtsgeschichte des ArbeitnehmerInnenschutzes und der Gefahrenevaluierung analysieren und darstellen, wie es zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz in seiner aktuellen Form gekommen ist. Andererseits werde ich die Rechtspraxis der Umsetzung der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen anhand von qualitativen ExpertInneninterviews erheben.

6.1 Analyse der Rechtslage inklusive Rechtsgeschichte

Die Analyse der Rechtsgeschichte erfolgt anhand einer chronologischen Analyse der historischen Veränderungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes. Neben der Darstellung der gesetzlichen Änderungen fasse ich auch die Ergebnisse bisheriger Forschung zusammen.

6.2 ExpertInneninterviews

Um zu untersuchen, wie sich die Rechtslage des ArbeitnehmerInnenschutzes, im Speziellen der § 4 ASchG auf die Möglichkeiten und Bedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im ArbeitnehmerInnenschutz auswirkt, habe ich ExpertInnen des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes zu meinen Forschungsfragen interviewt.

Über Genderaspekte in der Praxis der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz gibt es für Österreich keine wissenschaftlichen Untersuchungen. Die Methode der Erhebung anhand von qualitativen ExpertInneninterviews eignet sich zur Exploration eines kaum behandelten Forschungsfeldes besonders gut, unter anderem weil sie die Möglichkeit bietet, dass die Befragten selbst die Schwerpunkte des Interviews setzen.

6.2.1 Feldzugang und Sampling

Mein Forschungsprozess wurde von Gesprächen mit zwei Schlüsselpersonen meines Untersuchungsfeldes begleitet. Das ist einerseits Ingrid Reifinger, Expertin im ÖGB-Referat

Sozial- und Gesundheitspolitik und andererseits Renate Novak, Juristin und Leiterin der Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe im Zentral-Arbeitsinspektorat. Diese Schlüsselpersonen unterstützten mich mit ihren Informationen und Kontakten bei der Auswahl der ExpertInnen, sie ermöglichten mir den Zugang zu meinem Forschungsfeld. Als ExpertInnen kamen grundsätzlich alle Personen in Frage, die mit ihrem Wissen zur Beantwortung meiner Forschungsfragen beitragen können. Die Auswahl der ExpertInnen erfolgte nach ihrer Position und ihrem Erfahrungswissen in der Gefahrenevaluierung. Ein zusätzliches Kriterium für die Auswahl war ihr Interesse für und ihre Auseinandersetzung mit Genderfragen im ArbeitnehmerInnenschutz. Meine InterviewpartnerInnen sind in sehr unterschiedlichen Organisationen und Positionen tätig und haben sich bereits mehr oder weniger intensiv mit Genderfragen im ArbeitnehmerInnenschutz beschäftigt. Nach dem Grundsatz des Theoretical Sampling wurde solange erhoben, bis keine neuen Aspekte mehr zu erwarten sind (vgl. Lamnek 1/1995: 238ff. und Strauss / Corbin 1996: 148ff.). Wenn die InterviewpartnerInnen von sich aus weitere Personen, die ihnen für eine Befragung relevant schienen, nannten, so wurden diese in die Liste möglicher InterviewpartnerInnen aufgenommen. Letztlich stellt sich die Stichprobe der interviewten ExpertInnen auch aus der Schnittmenge der Empfehlungen und der Bereitschaft zum Interview der angefragten Personen zusammen.

Der Forschungsablauf begann mit einer Literatur- und Internetrecherche. Aus den Erkenntnissen dieser ersten Recherche habe ich einen Leitfaden konstruiert (siehe Anhang). Der Leitfaden stellt Themenkomplexe als offener Rahmen zur Gesprächsanregung zur Verfügung. Er kann flexibel gehandhabt werden und die InterviewpartnerInnen können offen antworten. Der Leitfaden dient vor allem dazu, die Erhebung auf ExpertInnenwissen zu begrenzen. Er sollte den Gesprächsverlauf strukturieren und eine gewisse Vergleichbarkeit der Interviews garantieren, ohne die Befragten in ihren Ausführungen zu sehr einzuschränken. Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend von mir transkribiert. Nachdem bei der Auswertung der Interviews der Inhalt des Gesagten und nicht die Art und Weise wie es gesagt wurde im Vordergrund steht, erfolgte die Transkription nach folgenden ökonomischen Regeln.

1. Die interviewende Person wird durch ein „I“, die befragte Person durch ein „B“ gekennzeichnet.
2. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Auch

wiederholte Wörter, abgebrochene Wörter und Sätze werden notiert. Wenn die befragte Person im Gespräch abdriftet und über ein gänzlich anderes Thema spricht, was in der Praxis nur sehr selten der Fall war, wird nicht wörtlich transkribiert, sondern in eckigen Klammern zusammengefasst, worüber die Person in dieser Passage spricht.

3. Dialekt wird in der Transkription ins Schriftdeutsche übersetzt, z.B. „ist“ statt „is“.
4. Aussagekräftige Dialektausdrücke, die von besonderer Bedeutung erscheinen oder nur schwer oder nicht übersetzbar sind, wurden mit aufgenommen.
5. Deutlichere, längere Pausen werden durch Auslassungspunkte (...) markiert. Die Anzahl der Punkte spiegelt die Länge der Pausen wider.

Nach der Transkription erfolgte die Auswertung der leitfadenorientierten ExperInneninterviews nach einem sechsstufigen Verfahren nach Mühlefeld (vgl. Mühlefeld u.a. 1981). Hierbei geht man bei der Auswertung von der Beantwortung der Leitfragen des Fragebogens aus. Dabei wird auf die möglichst große Vielfalt und Detailliertheit der Beantwortung geachtet, d.h. alle möglichen relevanten Aspekte werden einbezogen. In jedem Interviewtext werden die Problembereiche identifiziert, die den einzelnen Leitfragen des Interviewleitfadens zugeordnet werden können. Die sechs Stufen des Auswertungsverfahrens sind folgende:

1. Stufe: Beim ersten Durchlesen werden alle Textstellen markiert, die spontan ersichtlich Antworten auf die entsprechenden Fragen des Leitfadens sind.
2. Stufe: Beim zweiten Durchlesen wird der Text in das Kategorienschema eingeordnet, wobei dies zugleich erweitert wird.
3. Stufe: Erneutes, drittes Durchlesen des Textes, mit Markierung und Notierung besonderer Textstellen. Wobei bei Wiederholung/Ähnlichkeit einzelner Passagen die jeweils prägnanteste zu Grunde gelegt wird.
4. Stufe: Formulierung eines Textes, der die Ergebnisse zusammenfassend darstellt.
5. Stufe: Erstellung der Auswertung mit Text und Interviewausschnitten. Zugleich viertes Durchlesen der Transkription.

6. Stufe: Markierung des Auswertungstextes zur Präsentation, keine inhaltliche und interpretatorische Stufe mehr.

6.2.2 Die ExpertInnen

Name	Datum des Interviews
Elsbeth Huber	27.04.2011
Ingrid Hallstroem	17.05.2011
Martina Molnar	09.06.2011
Barbara Marx	14.06.2011
Gerhard Elsigan	19.07.2011
Harald Bruckner	11.08.2011

Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber ist Arbeitsmedizinerin und Leiterin der Abteilung Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene des Zentralen Arbeitsinspektorats. Frau Dr.ⁱⁿ Huber war lange Zeit Gleichstellungsbeauftragte und Frauenkontaktfrau im Zentralen Arbeitsinspektorat. Sie hat sich bereits in den 1980er Jahren mit der Frage nach der Notwendigkeit unterschiedlicher Belastungsgrenzwerte für Männer und Frauen beschäftigt und u.a. einen Artikel darüber in den IWK (Institut für Wissenschaft und Kunst)-Mitteilungen 4/1992 veröffentlicht.

Dr.ⁱⁿ Ingrid Hallström ist Arbeitsmedizinerin und tätig in der AUVA, Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung. Vor ihrer Tätigkeit bei der AUVA war sie hauptberuflich Arbeitsmedizinerin und hat als solche Krankenhäuser und Pflegeheime der Gemeinde Wien betreut.

Mag.^a Martina Molnar ist Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologin, Ergonomin, Fachautorin, Trainerin und Beraterin, sowie Gründerin und Geschäftsführerin der humanware GmbH. Die humanware GmbH ist ein Institut für Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie im Betrieb. Humanware organisiert und veranstaltet Vorträge und Seminare zu verschiedenen Themen des ArbeitnehmerInnenschutzes und ist in der arbeitswissenschaftlichen Forschung und Lehre tätig.

Barbara Marx ist Leiterin der Bundesfrauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck – Journalismus – Papier (gpa – djp)

Ing. Mag. Gerhard Elsigan ist Sozialwissenschaftler, Sicherheitsfachkraft und Techniker; Er ist Mitbegründer von ppm eine Linzer Forschungs- und Beratungseinrichtung im Bereich Arbeit, Gesundheit und Umwelt und Mitglied im Leitungsteam der Linzer Akademie für Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik.

Ing. Harald Bruckner ist Mitarbeiter der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit der Arbeiterkammer Wien und Sicherheitsfachkraft der AK Wien.

Keine der interviewten Personen wollte für meine Arbeit anonymisiert werden. Ihre Aussagen werden deshalb unter ihrem Namen wiedergegeben.

7 Darstellung der Untersuchungsergebnisse

7.1 Rechtslage und Rechtsgeschichte

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die rechtshistorische Entwicklung des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes, mit besonderer Berücksichtigung der historischen Entwicklung von spezifischen Schutzbestimmungen für Frauen. Dabei spannt die Untersuchung einen Bogen von der erstmaligen Einführung von frauenspezifischen Schutzbestimmungen Ende des 19. Jahrhunderts und den damit verbundenen Motiven und Argumenten, bis hin zur zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, in der verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen wiederum zur Zurücknahme bzw. Auflösung frauenspezifischer Schutzbestimmung führten.

Anfang des 19. Jahrhunderts entstand im Zusammenhang mit der Industriellen Revolution die Schicht der LohnarbeiterInnen in Österreich. Erste größere Fabriken wurden aufgebaut, anfänglich vor allem in der Textilindustrie. Um 1870 existierten in Österreich bereits 1000 Fabriken. Innerhalb dieses rasch wachsenden Wirtschaftszweiges fanden viele Frauen eine Möglichkeit zur Erwerbsarbeit. In der Textilindustrie stellten sie einen Großteil der Belegschaft, aber auch in bestimmten Branchen der chemischen Industrie, wie z.B. in der Kerzen-, Seifen- oder Parfumproduktion sowie in Papiermühlen und Tabakfabriken arbeiteten hauptsächlich Frauen. Und es handelte sich nicht nur um unverheiratete Frauen, die in den Fabriken ihren Lebensunterhalt verdienten (vgl. Grandner 1995: 150), sondern auch sehr viele verheiratete Frauen waren in Fabriken beschäftigt. Hervorzuheben ist, dass auch ein Drittel der ArbeiterInnen im Baugewerbe damals weiblich war.

Die Arbeitsbedingungen unter denen die ArbeiterInnen zu Beginn ihrer Beschäftigung nachgingen, waren mehr als schlecht. Sie hatten so gut wie keine Rechte. Arbeitsschutzbestimmungen gab es nicht. Die tägliche Arbeitszeit wurde je nach Produktionsanforderungen verlängert und konnte sich bis auf 16 Stunden pro Tag ausdehnen. Schwangere Frauen arbeiteten bis zur Geburt und kurz nach der Geburt wieder. In manchen der aufkommenden Industriezweige kam es aufgrund der Belastung durch chemische Giftstoffe zu schweren Erkrankungen der ArbeiterInnen. So zum Beispiel in der

Zündholzerzeugung, die in den 1830er Jahren aufkam. Der dabei verwendete weiße Phosphor hatte schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit der ArbeiterInnen. Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde 1846 ein Hofkanzleidekret erlassen. Es beinhaltete ein Verbot der Kinderarbeit in Zündholzfabriken und schrieb fest, dass bei der Bereitung der Zündmasse künftig „nur kräftige Männer“ und keine Frauen und Kinder mehr eingesetzt werden durften (Püringer 2010: 36). Bei diesem Hofkanzleidekret handelt es sich um die erste Schutzbestimmung, die zwischen Frauen, Männern und Kindern hinsichtlich ihrer Schutzbedürftigkeit unterscheidet.

Hier wird deutlich, dass in den Anfängen des ArbeitnehmerInnenschutzes mit anlassbezogenen Verordnungen auf akute Missstände reagiert wurde. Deutlich wird aber auch, dass man bereits Ende des 19. Jahrhunderts von einer unterschiedlichen Schutzbedürftigkeit von Frauen, Männern und Jugendlichen ausging. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Körper der „kräftigen Männer“ den chemischen Belastungen eher gewachsen wären als die Körper der „schwächeren Frauen“.

Aus der gewerblichen und handwerklichen Bevölkerung waren (männliche) Arbeiter für die Fabriken anfangs nur schwer zu rekrutieren. Die Fabriken hielten sich nicht an die Zunftordnung und hatten deshalb anfänglich einen schlechten Status in der Bevölkerung. Man beschäftigte deshalb Menschen mit Behinderung, Kinder und Frauen (Püringer 2010: 29) um den aufkommenden hohen Bedarf an billigen Arbeitskräften sicher zu stellen. „Das Verhältnis der Löhne von Männern, Frauen und Kindern lag etwa im Verhältnis 4:2:1“ (Püringer 2010: 30).

Die Industrialisierung brachte zunehmend negative Auswirkungen auf die ohnehin schon sehr schlechten Arbeitsbedingungen der FabrikarbeiterInnen mit sich. Die sich formierende ArbeiterInnenbewegung forderte deshalb immer vehementer geregelte Arbeitszeiten und einen gesetzlich geregelten ArbeitnehmerInnenschutz. Einen ersten Erfolg verzeichnete sie in der Gewerbeordnung von 1859. Darin wurden erstmals Arbeitsschutzbestimmungen festgeschrieben. Zu berücksichtigen bleibt, dass die Beschränkungen in der Gewerbeordnung von 1859 nur für Kinder und Jugendliche galten und nur für größere Fabriken, dabei handelte es sich damals um Gewerbeunternehmungen mit mehr als 20 Beschäftigten.

Nachdem das zuvor verbotene Versammlungsrecht und das Recht auf Vereinsgründung ab 1867 von der Monarchie zugelassen wurde, entstanden Arbeiterbildungsvereine in großer

Zahl. Frauen durften ihnen jedoch nicht beitreten. Ab 1870 wurde die Koalitionsfreiheit eingeführt und es war nun für den männlichen Teil der Bevölkerung nicht mehr illegal einer Gewerkschaft anzugehören.

Ende des 19. Jahrhunderts (1883) beschloss der Reichsrat ein weiteres wichtiges Gesetz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Nun war der Handelsminister verpflichtet, Gewerbeinspektoren zu bestellen. Diese Bestimmungen erstreckten sich auf alle der Gewerbeordnung unterliegenden Betriebe. Aufgabe des Gewerbeinspektors war es die Einhaltung des Arbeitsrechts zu überwachen (vgl. Püringer 2010: 35).

Der Arzt und Sozialreformer Ignaz Roser brachte 1868 einen Gesetzesentwurf im Parlament ein, der reduzierte Arbeitsstunden für Männer und Frauen forderte (vgl. Grandner 1995: 150). Der Ruf nach Arbeitsschutzbestimmungen von Seiten der ArbeiterInnenbewegung wurde immer lauter. Ursprünglich war die Schutzidee geschlechtsunabhängig gestaltet, doch bald forderten christlich-soziale und danach auch sozialistische Politiker frauenspezifische Arbeitsschutzbestimmungen. Seit in Kraft treten des Bürgerlichen Gesetzbuches 1811 genossen Frauen bestimmte unabhängige Rechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Sie konnten selbstständig Arbeitsverträge unterzeichnen. Verheiratete Frauen brauchten dafür kein Einverständnis ihres Ehemannes (vgl. Grandner 1995: 151).

In den späten 1860er Jahren wurde die Arbeitsgesetzgebung zu einem viel diskutierten Thema inner- und außerhalb des Parlaments. Die gesetzliche Gleichstellung von Frauen, die im Bürgerlichen Gesetzbuch und in der Gewerbeordnung verankert war, spielte dabei eine große Rolle (vgl. Grandner 1995: 153). Die Vertreter der Deutschliberalen Partei forderten eine unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen hinsichtlich der Arbeitsgesetzgebung. Sie sahen Frauen in dieser Hinsicht in der Kategorie der Kinder und Jugendlichen einzuordnen. Daraus folgend argumentierten sie, dass es im Sinne der Frauen sei, den Staat dazu zu verpflichten, spezielle Schutzbestimmungen für sie zu erlassen. Im Gegensatz zu den Deutschliberalen waren die Unternehmer und liberalen Ökonomen jener Zeit anderer Meinung in dieser Frage. Der Bedarf an billigen weiblichen Arbeitskräften war groß und deshalb scheuten sie sich nicht Argumente der weiblichen Emanzipation für ihre Zwecke einzusetzen. Grandner beschreibt ihren Standpunkt folgendermaßen:

Not surprisingly, employers and Liberal economists took vehement exception to such assertions. Restricting the use of female labor by limits on hours or other

special measures ran counter to their interests at the very moment when the boom of the *Gründerzeit* found them eager to recruit more female labor. For them emancipation came in handy, for it could remove barriers of entry into the labor market. "It is irresponsible," remarked an author in 1872, "to cede an activity to the male sex that had been reserved for it only by prejudice and narrowminded abuse." (Grandner 1995: 153).

Während der wirtschaftlichen Depression 1873 änderte sich die Situation am Arbeitsmarkt in Europa drastisch. Die Arbeitslosigkeit stieg rasant an. 1875 lag die weibliche Arbeitslosigkeit bei 30 Prozent (vgl. Grandner 1995: 154), und die männliche Arbeitslosigkeit war ebenfalls drastisch gestiegen. Forderungen nach dem Ausschluss von Frauen aus verschiedenen Arbeitsbereichen, um die Arbeitslosigkeit der Männer zu verringern, wurden lauter. 1885 wurde die Novelle der Gewerbeordnung erlassen. Sie enthielt folgende Neuerungen (vgl. Püringer 2010: 37):

- Erstmals wurde im österreichischen Arbeitsrecht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ausdrücklich verankert (§ 74). Auf Grundlage dieser Bestimmung wurden 1901 die ersten Arbeitsschutzverordnungen erlassen.
- Die Höchstdauer des Normalarbeitstages wurde auf 11 Stunden limitiert (diese Bestimmung galt jedoch nicht für alle ArbeitnehmerInnen, und es gab zahlreiche Ausnahmeregelungen).
- Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde eingeführt, war allerdings mit behördlicher Erlaubnis zulässig. Für viele Industriezweige (Textilindustrie, Papier- und Halbzeugherstellung, Zuckerfabriken, Konservenfabriken, Bettfedernherstellung) wurde das Nachtarbeitsverbot für Frauen von vornherein durch generelle Ausnahmeregelungen aufgehoben (vgl. Püringer 2010: 33).
- Im § 74 (5) wurde erstmals festgeschrieben, dass die Gewerbsinhaber verpflichtet sind „bei der Beschäftigung von Hilfsarbeitern bis zum vollendeten 18. Jahre und von Frauenpersonen überhaupt, thunlichst die durch das Alter, beziehungsweise das Geschlecht derselben gebotene Rücksicht auf die Sittlichkeit zu nehmen“ (zitiert nach Püringer 2010: 38, ab 11.6.1885 geltende Fassung).

Die Gewerbeordnung von 1885 beinhaltete erstmals zwei Paragraphen mit Sonderbestimmungen für Frauen und Jugendliche:

§ 94 Beschränkungen in der Verwendung von jugendlichen Hilfsarbeiter und Frauenpersonen

Übrigens ist der Handelsminister im Einvernehmen mit dem Minister des Innern nach Anhörung der Handels- und Gewerbekammern ermächtigt, im Verordnungswege jene gefährlichen oder gesundheitsschädlichen gewerblichen Verrichtungen zu bezeichnen, bei welchen jugendliche Hilfsarbeiter oder Frauenpersonen gar nicht oder nur bedingungsweise verwendet werden dürfen.

Wöchnerinnen dürfen erst nach Verlauf von vier Wochen nach ihrer Niederkunft zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen verwendet werden.

§ 95 Nacharbeit

Jugendliche Hilfsarbeiter dürfen zur Nachtzeit, das ist in den Stunden zwischen acht Uhr Abends und fünf Uhr Morgens zu regelmäßigen gewerblichen Beschäftigungen nicht verwendet werden (Gewerbeordnung von 1885, zitiert nach Püringer 2010).

Die Verordnung des Handelsministers, auf die § 94 verweist, enthielt bereits damals (27.5.1885) zahlreiche Gewerbszweige, die vom Frauennachtarbeitsverbot ausgenommen waren.

Anlass für die Einführung eines spezifischen Frauenarbeitsschutzes war, so wurde argumentiert, das zunehmende Elend unter den erwerbstätigen Frauen. Ersichtlich an den Gesundheitsschäden der arbeitenden Frauen und deren Kinder, sowie einer hohen Säuglings- und Kindersterblichkeitsrate (vgl. Huber 1992: 1). Mit der Gewerbeordnung von 1885 wurden Arbeitgeber dazu verpflichtet eine „Arbeitsordnung“ auszuhängen, in der Folgendes ersichtlich sein musste: „Die verschiedenen Classen des verwendeten Personales und seine Dienstleistungen“, insbesondere die Tätigkeiten der Kinder und der Arbeiterinnen, die Arbeitsdauer, die Lohnzahlungstermine, die „Befugnisse“ des Aufsichtspersonals“, die Behandlung im Krankheitsfalls, „allfällige Löhnungsabzüge und Arbeitsstrafen bei Übertretungen der Dienstordnung“, die Kündigungsfristen und Entlassungsgründe“ (Püringer 2010: 33). An dieser Arbeitsordnung wird deutlich, dass fortan von unterschiedlichen „Classen“ von ArbeiterInnen ausgegangen wird. Es gibt nun drei Classen: „die Classe der normalen Arbeiter“, „die Classe der Frauen“ und „die Classe der Kinder“.

Auch im ArbeitnehmerInnenschutz wurde die Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen von Anfang an unter anderem an der Gebärfähigkeit der Frauen festgemacht. Schwangersein und Mutterschaft ist auch in der Gegenwart ein zentrales Thema in der Gefahrenewaluierung und Festlegung von Maßnahmen, wie meine empirische Untersuchung zeigen wird. Aus

diesem Grund gehe ich in diesem Kapitel auch auf die historische Entwicklung des Mutterschutzes in Österreich ein.

Der gesetzliche Mutterschutz ist eine verhältnismäßig neue Entwicklung: das erste „Mutterschutzgesetz“ trat im Gebiet des heutigen Österreich erst 1940 in Kraft (Püringer 2010: 87). In der Zeit der Industrialisierung führten fehlende Gesetze zum Schutz von schwangeren Frauen dazu, dass Frauen oft bis zur Geburt an der Maschine standen und ein paar Tage später bereits wieder zu arbeiten begannen. Damit gingen häufig Gesundheitsschäden einher, die Zahl an Früh- und Fehlgeburten, sowie die Kindersterblichkeitsrate in den ersten Lebensmonaten war sehr hoch. Deshalb wurde in der Novelle der GewO 1885 ein Arbeitsverbot für vier Wochen nach der Entbindung eingeführt, anfänglich jedoch ohne jeglichen finanziellen Ausgleich für die Frauen. Erst durch das Krankenversicherungsgesetz 1888 wurde den Frauen für diese vier Wochen eine Unterstützung von 60 bis 75 Prozent ihres üblichen Lohnes sowie freie ärztliche Behandlung rechtlich gesichert. Für schwangere Frauen gab es in den Anfängen des rechtlichen Arbeitsschutzes keinen Schutz. Einzig in der Verordnung für Hochbauten war der § 40 verankert der besagte: „Hochschwängere Frauen dürfen nur zu leichten Arbeiten, niemals aber auf Leitern und an Materialaufzügen Verwendung finden“, und hochschwangeren Frauen war es verboten, in Steinbrüchen und Schottergruben zu arbeiten (Püringer 2010: 87).

Ende des 19. Jahrhunderts, in den Jahren von 1888 bis 1889 wurde die allgemeine Krankenversicherung der Arbeiter und die Arbeiter-Unfallversicherung eingeführt. 1905 wurde die erste „Arbeiterschutzverordnung“ erlassen. Sie regelte in 106 Punkten Aspekte hinsichtlich der Beschaffenheit der Arbeitsräume und deren Belichtung, Lüftung und Heizung, sowie Regelungen betreffend Kraftmaschinen, Transmissionen, Arbeitsmaschinen, Hebezeuge, Transporteinrichtungen, Lager, Schutzbehelfe und Sanitäreinrichtungen. In ihr wurden weitere Details zu Beschäftigungsverboten für Frauen und Jugendliche geregelt (Püringer 2010: 41).

Die 1906 beschlossene internationale Konvention über das „Verbot der Nachtarbeit der gewerblichen Arbeiterinnen“, der auch Österreich beigetreten war, führte zu einer weiteren, umfangreicheren Einschränkung der Frauennachtarbeit. Ab 1911 untersagte ein neues Gesetz (RGL Nr. 65/1911) die Beschäftigung von Frauen in der Nacht in allen

Produktionsbetrieben ab zehn Beschäftigten und schränkte die möglichen Ausnahmen stark ein.

1916 wurde die 3. Novelle des ABGB in Kraft gesetzt. Sie fasste Bestimmungen über den Dienstvertrag neu und auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wurde im ABGB verankert.

Auch auf dem Gebiet des Mutterschutzes gab es zur Zeit der ersten Republik einige Änderungen. 1917 wurde das Krankenversicherungsgesetz abgeändert und der Wöchnerinnenschutz von vier auf sechs Wochen verlängert. Die Krankenkassen konnten außerdem von nun an vier Wochen vor der Entbindung Krankengeld bezahlen (Püringer 2010: 88).

1919 wurde auf der Internationalen Arbeitskonferenz von Washington ein Übereinkommen für den Schutz der Frauen vor und nach der Geburt beschlossen. Es enthielt auch Regelungen zur Stillmöglichkeit und einen Kündigungsschutz. Österreich hat dieses Übereinkommen nie ratifiziert, die Bestimmungen aber nach und nach angepasst (Püringer 2010: 88)

1921 wurde das Krankenversicherungsgesetz novelliert (BGBl Nr. 170/1921). Den pflichtversicherten Frauen wurde nun ein Krankengeld für sechs Wochen vor und sechs Wochen nach der Geburt zugesichert. Ein Arbeitsverbot gab es jedoch weiterhin nur nach der Geburt.

Das Angestelltengesetz sprach den weiblichen Angestellten mehr Rechte zu als den Arbeiterinnen. Sie durften sechs Wochen vor der Entbindung aufhören zu arbeiten und ihr Gehalt war in dieser Zeit weiter zu bezahlen. Außerdem hatten sie in dieser Zeit einen Kündigungsschutz und Anspruch auf Stillpausen (Püringer 2010: 88)

7.1.1 Positionen für und gegen einen spezifischen Arbeiterinnenschutz zu Beginn seiner Einführung

7.1.1.1 ArbeiterInnenbewegung und Frauenarbeitsschutz

Die Frühphase der österreichischen ArbeiterInnenbewegung war von einer ablehnenden Haltung gegenüber der Frauenarbeit geprägt, und es tauchten immer wieder Forderungen nach der Einschränkung der Frauenarbeit auf. An sie war die Hoffnung geknüpft, dadurch die Männerarbeitslosigkeit zu verringern und weitere Lohnsenkungen zu verhindern (vgl. Gröss

1986: 51). Die damalige Position der ArbeiterInnenbewegung lässt sich an einem Artikel der sozialistischen Zeitschrift „Wahrheit“ aus dem Jahr 1884 darstellen.

Daß die Beschäftigung von Frauen tiefschädigend auf das Familienleben einwirkt, dasselbe allmählig auflöst, die unverheirateten Frauen zur Prostitution treibt, die Löhne der männlichen Arbeiter herabdrückt, ja in ihrer letzten Konsequenz die Männer brodlos macht, und dadurch jene unnatürlichen Zustände erzeugt, wie sie in englischen Arbeiterfamilien häufig konstatiert wurden, daß nämlich die Frau und die Kinder in den Fabriken arbeiten, während der Mann zu Hause kocht und die übrigen häuslichen Arbeiten verrichtet, dass kann heute doch nicht mehr verleugnet werden. Selbst die früheren Manchesterländer geben jetzt zu, daß die Frauen und Kinder durch das Gesetz gegen übermäßige und rücksichtslose Ausbeutung geschützt werden müssen, sie suchen nur mehr die Grenzen eines solchen gesetzlichen Schutzes so viel als möglich einzuengen (Wahrheit, Nr 9, 2.5.1884; zitiert nach Gröss 1986: 52).

1884 kam es zu einem Bruch zwischen Gemäßigten und Radikalen innerhalb der österreichischen Arbeiterbewegung. Die Gemäßigten positionierten sich gegen die Erwerbsarbeit von Frauen im Allgemeinen, während sich die Radikalen gegen Frauenschutzbestimmungen aussprachen. Sie argumentierten, dass die Verringerung der Arbeitslosigkeit mit dem Verbot der Erwerbsarbeit von Frauen nicht zu erreichen sei, da die Entwicklung der Produktionstechnik ohnehin vielen Menschen ihre Arbeit kosten werde (vgl. Gröss 1986: 53).

1885 kam es zu einem Einigungsparteitag zwischen Radikalen und Gemäßigten mit dem Ergebnis, dass nun von beiden Gruppen nur noch der Ausschluss von Frauen aus den für sie als schädlich erachteten Arbeitsbereichen und das Verbot der Nacharbeit – vorerst gleichermaßen für Frauen wie für Männer - gefordert wurde (vgl. Gröss 1986: 56). An einem Zitat von Viktor Adler aus dem Jahr 1897 wird die veränderte Einstellung der ArbeiterInnenbewegung zur Frauenarbeit deutlich:

Wir wollen diese befreiende Kraft, die in der Arbeit liegt, auch der Frau zukommen lassen. Darum wollen wir nicht die Frau vor der Arbeit schützen, sondern die Arbeit und die Frau vor Ausbeutung schützen (Viktor Adler, Rede Parteitag 1897, zitiert nach Leichter, 1927: 82).

In den folgenden Jahren kämpfte die Arbeiterbewegung für einen Arbeitsschutz, der nicht nach Geschlechtern sondern nach Berufen differenzieren sollte. Einzig dort wo man die reproduktive Gesundheit der Frauen, oder überhaupt ihre Gesundheit gefährdet sah, sollte es Sonderbestimmungen geben.

7.1.1.2 Die Position der Sozialdemokratinnen

Auch die Frauen der ArbeiterInnenbewegung forderten zu Beginn des 20. Jahrhunderts einen spezifischen Arbeiterinnenschutz, den sie vor allem mit der Mutterrolle der berufstätigen Frauen begründeten. Die sozialdemokratische Politikerin und Autorin Emmy Freundlich betonte in ihren Publikationen wiederholt, warum für die ArbeiterInnenbewegung ein spezifischer Arbeiterinnenschutz für Frauen notwendig war.

Wenn die Sozialdemokraten aller Länder einen weitgehenden Schutz für die Arbeiterin fordern, geschieht dies nicht, weil wir von der Anschauung ausgehen, das weibliche Geschlecht sei weniger leistungsfähig und minderwertig, wir verlangen vielmehr einen besonderen Arbeiterinnenschutz, weil wir die Fähigkeit der Frau, Mutter zu werden und Mutter zu sein vor jeder Gefahr schützen wollen. Es kann nicht oft genug betont werden, daß Arbeiterinnenschutz gleich Mutterschutz ist. In dem jungen Mädchen schützen wir schon die Mutter, wenn wir ihren Körper vor schädlichen Einflüssen bewahren. Die Frau als Mutter war das Ideal aller Zeiten und ist auch heute das Ideal der bürgerlichen Gesellschaft (Freundlich, zitiert nach Gröss 1986: 59).

An diesem Zitat aus dem Jahr 1908 wird deutlich, dass die Sozialdemokratie und mit ihr die sozialdemokratische Frauenbewegung Anfang des 20. Jahrhunderts in der Frage der Notwendigkeit eines spezifischen Frauenarbeitsschutzes, die Position der Konservativen übernommen hatte und das Ideal der Frau als Mutter ebenfalls propagierte.

7.1.1.3 Die Position der bürgerlichen Frauenbewegung

Von der bürgerlichen Frauenbewegung wurde der Frauenarbeitsschutz von Anfang an begrüßt und unterstützt, seine Wichtigkeit und die positiven Auswirkungen wurden betont. Darüber hinaus wurden wissenschaftliche Untersuchungen über die Lage der Fabrikarbeiterinnen finanziert. So etwa die Studie „Die Folgen ungelernter Arbeit für die Frauen“ von Marie Baum (Leipzig 1910) oder „Über die Fabrikarbeit verheirateter Frauen“ von Rose Otto (Leipzig 1911). In beiden wird argumentiert, dass der Mutterschaft im Leben einer Frau zentrale Bedeutung zukommt, der die Berufstätigkeit jedenfalls unterzuordnen ist. Agnes von Zahn-Harnack äußert sich in ihrem Buch „Die Frauenbewegung“ 1928 sehr kritisch zur Frage der Erwerbsarbeit von Frauen.

Die Gleichheit von Mann und Frau [...] findet eine Grenze in der physiologischen Beschaffenheit der Geschlechter. Der Frauenkörper ist im Durchschnitt zarter, weniger leistungsfähig, rascher ermüdbar und beruflichen Schädigungen durch anhaltendes Stehen oder Sitzen, durch einseitige Bewegung, durch Tragen und Heben, durch Staub, Temperaturwechsel, Dünste und Dämpfe leichter zugänglich.

Er steht weiters unter der Sonderaufgabe der Mutterschaft, die für Volk und Staat grundsätzlich wichtiger ist. Also die Berufsarbeit, und in der die Frau nicht ersetzt werden kann. Vor allem aber: Wir haben in der deutschen Frauenbewegung nicht die Überzeugung, daß die Wirtschaft aus sich selbst kraft der ihr innewohnenden Vernunft zu den richtigen Maßnahmen kommen wird (Zahn-Harnack, Agnes von, 1928: 248/249).

7.1.1.4 Die Position der christlich-konservativen Partei

Der Abgeordnete der christlich-konservativen Partei, Herr Bilinski äußerte sich folgendermaßen zur Frage des Frauennachtarbeitsverbotes in der Gewerbeordnungsreform von 1885:

Wenn man die Sache prinzipiell behandeln wollte, so würde ich keine Minute zweifeln, daß die Nachtarbeit der Frauen nicht bedingt, sondern eigentlich unbedingt verboten werden sollte. Den entweder sind es junge Personen und werden sehr leicht bei Nachtarbeit demoralisiert oder es ist die Mutter, die Frau, und die hat die Pflicht, in der Nacht zu Hause zu sein.

Nun wird in ersterer Richtung gesagt: das sind große, helle, lichte Räume, da kann nichts geschehen. Dagegen braucht man nicht erst des weiteren ausführen, daß die Nacht an und für sich nicht förderlich ist für die Sittlichkeit, und daß man bei gutem Willen auch nicht beleuchtete Räume in der Fabrik finden könnte. In weiter Richtung aber will ich die Aufmerksamkeit darauf lenken, wie es mit dem Familienleben bestellt ist, wenn die Mutter, die Frau, statt ihre Kinder zu pflegen, das Frühstück für den Mann vorzubereiten, die Wohnung zu säubern, für die Herstellung der Wäsche zu sorgen – was ja auch einen ökonomischen Werth hat – in der Nacht in der Fabrik sitzt und bei Tage schläft.“ (Generaldebatte des Abgeordnetenhauses, SPA IX. Session XII. Bd., S 12873 – zitiert nach Gröss 1986: 36)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zu Beginn des 20. Jahrhunderts über die politischen Fraktionen hinweg und auch innerhalb der Fraktionen der Frauenbewegung, hinsichtlich der Befürwortung frauenspezifischer Schutzbestimmungen, insbesondere der Mutterschutzbestimmungen, Einigkeit herrschte.

7.1.2 Erster Weltkrieg und Erneuerung der Arbeitsgesetze in der Ersten Republik

Der erste Weltkrieg brachte einen Rückschritt in der Sozialpolitik und im ArbeitnehmerInnenschutz mit sich. Während des Krieges wurden die Regelungen über Sonn- und Feiertagsruhe ausgesetzt. Arbeitszeiten von 13 und mehr Stunden stellten nun keine Ausnahmen mehr dar. Frauennachtarbeitsbewilligungen wurden während des Krieges fast uneingeschränkt gewährt. Die Arbeitsunfälle stiegen stark, wurden aber häufig nicht gemeldet, weil der Bezug von Krankengeld nicht zum Leben ausreichte (Püringer 2010: 55).

Noch am Tag der Ausrufung der Ersten Republik wurde die Sonn- und Feiertagsruhe wieder eingeführt und die Gewerbeinspektion nahm ihre Tätigkeit wieder auf. Es wurde ein Arbeitsamt eingeführt, das von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern geführt wurde.

1918 wurde das Heimarbeitsgesetz, das Kinderarbeitsgesetz und der Acht-Stunden-Tag erlassen. Dieser war zunächst auf Fabriken beschränkt, wurde aber 1919 auf alle Arbeitsverhältnisse ausgedehnt. Die Arbeitszeit für Frauen wurde auf 44 Wochenstunden begrenzt und somit wurden bereits 1919 erstmals unterschiedliche Maximalarbeitszeiten für Männer und Frauen eingeführt. Auf internationaler Ebene wurde nach dem 1. Weltkrieg durch die Friedensverträge von Saint-Germain und Versailles gemeinsam mit dem Völkerbund die Internationale Arbeitsorganisation ILO geschaffen (vgl. Püringer 2010: 57).

Im darauffolgenden Jahr wurde ein Gesetz über das Verbot der Nacharbeit der Frauen und Jugendlichen (StGBI Nr. 281/1919) erlassen, das weit über die vor dem Krieg bestehenden, nur für größere Betriebe geltenden Beschränkungen, hinausging. Es untersagte generell in den meisten Betrieben die Beschäftigung von Frauen und männlichen Jugendlichen unter 18 Jahren in der Nacht.

1919 wurden das Betriebsrätegesetz und das Kollektivvertragsgesetz eingeführt. 1920 wurde das Gesetz über die Errichtung für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammern) StGBI Nr. 100/1920. 1920 wurde auch die Unfallverhütungskommission, ein fachliches Beratungsorgan der Regierung in Arbeitnehmerschutzfragen neu eingerichtet (Püringer 2010: 61). Ebenfalls 1920 wurde für die Arbeitslosenversicherung eine dauerhafte Grundlage geschaffen (StGBI Nr. 153/1920), die eine 30-wöchige Unterstützung im Fall der Arbeitslosigkeit sicherte.

Neben der Erwerbsarbeit in den Fabriken war die Heimarbeit zu dieser Zeit eine Möglichkeit der Erwerbsarbeit für Frauen. Sie hatte zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine große wirtschaftliche Bedeutung. Diese Verdienstmöglichkeit bildete für hunderttausende Menschen, fast ausschließlich Frauen, eine ärmliche Existenzgrundlage und war gekennzeichnet von unbegrenzten Arbeitszeiten und menschenunwürdigen Löhnen. Erst 1918 wurden gesetzliche Regelungen über die Arbeit- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit eingeführt. Seit 1923 waren HeimarbeiterInnen krankenversichert, später auch arbeitslosenversichert. Der präventive ArbeitnehmerInnenschutz blieb in diesem Bereich weitestgehend ungeregt und ist es bis heute geblieben. (Püringer 2010: 63).

7.1.3 Arbeitsrecht in der Diktatur des „Ständestaates“ 1933 – 1938

1933 löste die Regierung die Betriebsräte in allen staatlichen Unternehmen (ausgenommen der Bundesbahnen) auf. Im Februar 1934 erklärte die Bundesregierung alle Betriebsratsmandatare sozialdemokratischer, freigewerkschaftlicher oder ihnen nahe stehender BetriebsrätInnen für ungültig und verbot ihnen die weitere Tätigkeit (Püringer 2010: 66). Fortan gab es nur noch „Vertrauensmänner“ deren Position jedoch ebenfalls stark eingeschränkt wurde. Die freien Gewerkschaften wurden aufgelöst und 1934 wurde per Verordnung von der Bundesregierung der „Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten“ gegründet. Die Arbeiterkammern wurden zu Geschäftsstellen der Einheitsgewerkschaft umfunktioniert (Püringer 2010: 67). Durch die Abschaffung von Betriebsräten, unabhängigen Gewerkschaften und Arbeiterkammern nahm die Missachtung arbeitsrechtlicher Schutznormen zu. Dies betraf laut Püringer, die Beschäftigungsverbote von Jugendlichen und Frauen ebenso, wie Arbeitszeitregelungen, Urlaubsbestimmungen, vertragskonforme Entlohnung und allgemeine Sicherheitsvorschriften (Püringer 2010: 67).

Als einzige relevante neue Rechtsvorschrift im ArbeitnehmerInnenschutz dieser Zeit ist die im April 1934 erlassene Benzolverordnung¹ zu nennen. Es war in den Jahren davor wiederholt zu äußerst schweren Vergiftungen am Arbeitsplatz durch bestimmte Lösungsmittel gekommen. 1929 ereignete sich ein tragischer Vorfall in einer Präservativ-Fabrik in Wiener Neustadt. Arbeiterinnen hatten dort regelmäßig Hautkontakt mit Benzol, außerdem war es in hoher Konzentration in der Atemluft vorhanden. Fünf Arbeiterinnen starben qualvoll an den Folgen der Benzolvergiftung, mehr als zwanzig weitere erlitten schwere und langwierige Erkrankungen. (Püringer 2010: 70). Als Folge wurden Arbeiten, die mit einer sehr starken Freisetzung von Benzol, Toluol, Xylol oder Schwefelkohlenstoff verbunden waren, für Frauen und Jugendliche gänzlich verboten. Für Arbeiten mit „nur geringer“ Benzoleinwirkung durften nur ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden, die sich regelmäßig einer Kontrolluntersuchung unterzogen. Hier findet sich ein weiteres Beispiel für die Gesetzgebung, die mit Verwendungsschutz von Frauen und Jugendlichen auf

¹ Verordnung vom 28.3.1934 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer in Gewerblichen Betrieben, in denen Benzol, Toluol, Xylol, Trichloräthylen, Tetrachloräthan, Tetrachlorkohlenstoff oder Schwefelkohlenstoff erzeugt oder verwendet wird (Benzolverordnung), BGBl. Nr. 205/1934. Sie wurde auf Grund der GewO erlassen und erst 1984 durch die AAV gänzlich aufgehoben.

schwerwiegende Vorfälle reagiert und davon ausgeht, dass die „robusten“ Körper der Männer chemische Belastungen eher wegstecken können als die Körper von Frauen und Jugendlichen.

7.1.4 Nationalsozialismus und 2. Weltkrieg

Die Rechte der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutzes wurde unter der nationalsozialistischen Herrschaft in weiten Teilen beschnitten bzw. gänzlich abgeschafft. 1938 wurde für Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten die Bestellung von „Arbeitsschutzwaltern“ angeordnet. Der „Arbeitsschutzwalter“ wurde auf Vorschlag des DAF (Deutsche Arbeitsfront)-Betriebsobmannes durch den Ortsgruppenleiter der NSDAP berufen. Viele Beschäftigte betrachteten die Arbeitsschutzwalter als die verlängerten Ohren der NSDAP (Püringer 2010: 75). Sofort nach Beginn des zweiten Weltkriegs wurde die Normalarbeitszeit (acht Stunden an sechs Werktagen pro Woche) für männliche Arbeitnehmer ab 18 Jahren außer Kraft gesetzt, die Urlaubsregelungen wurden ausgesetzt und ein massiver Lohnabbau setzte ein. Für Jugendliche und Frauen war ab September 1939 körperlich anstrengende Arbeit in dringenden Fällen für täglich 10 Stunden und länger erlaubt. Unter dringend fiel für die Obrigkeit fast jeder Rüstungsauftrag und daher bald jede Arbeit. Nur Nacharbeit nach 24 Uhr erforderte die Einholung der behördlichen Zustimmung. Die Kriegsproduktion brachte auch eine vermehrte Einstellung von Frauen, allerdings zu niedrigeren Löhnen, mit sich. Entgegen der Vorstellung der NS-Ideologie, die Frauen ihren Platz bei Heim, Herd und Kind zuwies, waren 1940 im Gebiet des heutigen Österreich 147000 Frauen in der Industrie beschäftigt. 1944 waren 33% aller in der Industrie Beschäftigten (227000) weiblich (Püringer 2010: 77).

Im Jahr 1938 führten die Nationalsozialisten in den Gewerbebetrieben Betriebsärzte ein. Der Betriebsarzt, dieser Begriff wurde vom NS-Regime ins Leben gerufen, unterstand dem „Betriebsführer“ und in medizinischen Fragen dem Hauptamt für Volksgesundheit der NSDAP. Die Betriebsärzte sollten vor allem „Bummelanten“ und Tachinierer“ aufspüren, sowie krank-, und vor allem gesundschreiben. In dieser Profilierung der „Arbeitsmedizin“ und in der Tätigkeit teilweise derselben Ärzte nach dem Krieg liegt ein wesentlicher Grund, warum die ArbeiterInnenschaft bis in die 1980er Jahre Vorbehalte gegenüber jeder Arbeitsmedizin hatte. Die späte und nur langsame Entwicklung einer präventiv tätigen

Arbeitsmedizin in Österreich könnte ebenfalls hierin mitbegründet sein (vgl. Püringer 2010: 78).

Das erste einheitliche Mutterschutzgesetz gab es in Österreich zur Zeit des Dritten Reiches. Es wurde 1940 erlassen und enthielt für alle krankenversicherten schwangeren Frauen, ausgenommen Hausgehilfinnen und Arbeiterinnen in der Land- und Forstwirtschaft, die (freiwillige) Arbeitseinstellung sechs Wochen vor der Entbindung und ein Beschäftigungsverbot für 6 Wochen danach, ebenso wie den Kündigungsschutz für diese Dauer. Sechs Monate nach der Geburt hatte die Frau Recht auf Stillpausen. 1942 wurde das Mutterschutzgesetz umfangreich neu geregelt. Es galt von nun an nur für die „deutsche Mutter“. So genannte „fremdrassige“, oft zur Arbeit gezwungene Frauen waren vom Mutterschutzgesetz ausgeschlossen. Das Mutterschutzgesetz von 1942 beinhaltete einen Kündigungsschutz für die gesamte Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Geburt. Wochengeld bezogen die Frauen für sechs Wochen nach der Entbindung, sowie sechs Wochen vor der Entbindung, falls die Frau in dieser Zeit (freiwillig) nicht arbeitete. Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit wurden schwangeren Frauen und Wöchnerinnen verboten. Erstmals wurde ein Verbot für besonders belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten eingeführt. Der umfangreiche Katalog bildete die Grundlage für die noch heute im MSchG enthaltene Liste (Püringer 2010: 89).

7.1.5 Nachkriegszeit und 2. Republik

Kurz vor Ende des 2. Weltkrieges, im April 1945, wurde der Österreichische Gewerkschaftsbund gegründet. Die Arbeiterkammern wurden wieder errichtet und das Feiertagsruhegesetz trat in Kraft. 1948 wurde das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen erlassen. Damit waren fortan die Regelungen über die Beschäftigung von Kindern- und Jugendlichen, von denen der Frauenbeschäftigung juristisch getrennt.

1947 wurde mit dem Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) die Behörde mit erweiterten Aufgaben neu errichtet. Neben „Arbeitsinspektionsärzten“ sah das Gesetz auch „Arbeitsinspektoren für Jugendschutz, Frauen- und Kinderarbeit“ vor. Betriebsräte mussten von nun an den Betriebsbesichtigungen beigezogen werden. Von der Zuständigkeit der Arbeitsinspektion ausgenommen blieben bis 1974 die Krankenanstalten- und heime der Gebietskörperschaften

sowie öffentlich-rechtliche Körperschaften. Land- und Forstwirtschaftliche Betriebe waren und sind von einer Bundesbehörde nicht zu überwachen. Der Bergbau blieb ebenso von der Arbeitsinspektion ausgespart, da für ihn eigene Bergbehörden zuständig waren.

1951 wurde die „Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung“ (BGBl Nr. 265/1951) erlassen, die bis 2000 in Kraft bleiben sollte. Die Gewerkschaft forderte jahrzehntelang eine Verbesserung der rechtlichen Stellung von Hausangestellten. Dieser Forderung wurde allerdings erst 1962 durch die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) Rechnung getragen. 1969 trat schließlich als wichtige Errungenschaft das Arbeitszeitgesetz in Kraft und – forciert durch ein erfolgreiches Volksbegehren wurde nun Schritt für Schritt die 40 Stunden Woche als Normalarbeitszeit in Österreich eingeführt.

Nach dem Nationalsozialismus blieb das damalige Mutterschutzgesetz in Österreich in Kraft, einzig die rassistischen Geltungseinschränkungen und die NS-Präambel wurden gestrichen. Zwischen 1948 und 1953 brachten weibliche Abgeordnete drei Initiativanträge für ein neues Mutterschutzgesetz ein. Erst 1957 beschloss der Nationalrat ein neues Mutterschutzgesetz, das auch für, in privaten Haushalten beschäftigte Arbeitnehmerinnen, galt. In den 1960er und 1970er Jahren wurden zahlreiche Novellen zum Mutterschutzgesetz erlassen. So wurde z.B. 1974 die noch heute gültige reguläre Schutzfrist vor und nach der Entbindung auf jeweils acht Wochen ausgedehnt. Ebenfalls waren ArbeitgeberInnen nun verpflichtet die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin umgehend dem Arbeitsinspektorat zu melden (BGBl. Nr. 178/1974).

7.1.6 1970er Jahre bis Gegenwart

1972 wurde das „Bundesgesetz über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer (Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl Nr. 234/192) in Kraft gesetzt und die rechtlichen Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzes damit endgültig von der Gewerbeordnung getrennt. In § 35 wurden fortan die Belange des ArbeitnehmerInnenschutzes geregelt. Erstmals wurde auch die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen vorgeschrieben. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten musste zudem ein sicherheitstechnischer Dienst und bei mehr als 750 Beschäftigten ein „betriebsärztlicher“ Dienst eingerichtet werden (Püringer 2010: 34). 1979 wurde ein neues Mutterschutzgesetz (MSchG) erlassen. 1979 wurde das Mutterschutzgesetz (MSchG) im BGBl. Nr. 221/1979

wiederverlautbart. Eine wichtige Änderung (BGBl Nr. 434/1995) wurde 1995 mit der „Mutterschutzevaluierung“ erlassen (vgl. Darstellung der Rechtsnormen in Kapitel 2).

7.1.7 EU Beitritt und heute gültige Rechtsvorschriften

Der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union erforderte die Übernahme und Umsetzung der arbeitsrechtlichen Normen der Europäischen Gemeinschaft. Als Ergebnis entstand 1995 das „Bundesgesetz über die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (ArbeiterInnenschutzgesetz – AschG). Laut Email-Auskunft von Renate Novak (Zentrales Arbeitsinspektorat) vom 30.09.2011 kam es durch einen Kompromiss der beteiligten Verhandlungsparteien (Sozialpartner, Bundesministerium und Arbeiterkammer) zur geschlechtsneutralen Betitelung des Gesetzes. Der Gesetzestext selbst ist im generischen Maskulinum verfasst.

Der gesellschaftliche Wandlungsprozess und die feministische Kritik führten dazu, dass Beschäftigungsverbote für Frauen nach und nach abgeschafft wurden. Die jüngsten Entwicklungen in Österreich wurden auch vom Beitritt zur Europäischen Union bestimmt. Holzleithner schreibt zur Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbotes: „Den österreichischen Autoritäten blieb in der Nachtarbeitsfrage letztlich nichts anderes übrig, als tätig zu werden: mit Beginn des Jahres 2002 ist die Frist für die österreichische Sonderregelung im Rahmen des Beitrittsvertrags zur Europäischen Gemeinschaft abgelaufen (Holzleithner 2002: 57-58).“ Neben dem Frauennachtarbeitsverbot sind auch zahlreiche andere Beschäftigungsverbote für Frauen nach und nach gefallen. 2004 wurde zum Beispiel die Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung novelliert und das Verbot der Beschäftigung von Frauen mit Taucharbeiten und Arbeiten unter Druckluft aufgehoben. 2009 fiel mit dem Beschäftigungsverbot für Frauen im untertägigen Bergbau die älteste frauenspezifische Schutzbestimmung (Novelle BGBl. II Nr. 279/2008 mit 3.4.2009). Die wenigen frauenspezifischen Schutzbestimmungen, die in der Gegenwart Gültigkeit haben, habe ich in Kapitel 2 dargestellt.

Dieser historische Abriss spannt den Bogen von der Einführung frauenspezifischer Schutzbestimmungen im Österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz bis zu ihrer schrittweisen Zurücknahme und beinahe gänzlichen Aufhebung in den letzten Jahren. Nun stellt sich die Frage, ob und wie diese Zurücknahme zur Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz beigetragen hat.

Antworten darauf liefert meine empirische Untersuchung anhand von ExpertInneninterviews, deren Ergebnisse ich im folgenden Kapitel darstelle.

7.2 Ergebnisse der ExpertInneninterviews

Wie in Kapitel 6.2. dargestellt, wurden die Forschungsfragen 2 und 3 mit der Methode der leitfadengestützten qualitativen ExpertInneninterviews untersucht. Der dafür verwendete Fragebogen findet sich im Anhang. Im folgenden Kapitel stelle ich die zentralen Ergebnisse der Interviewauswertung der sechs qualitativen Interviews dar.

Die möglichen Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen, die die ExpertInnen in den Interviews beschrieben haben, werden im ersten Unterkapitel dargelegt (7.2.1.), um anschließend auf die Maßnahmen für eine geschlechtergerechtere Praxis der Gefahrenevaluierung einzugehen, die von den ExpertInnen eingebracht wurden (7.2.2.).

7.2.1 Mögliche Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Praxis der Gefahrenevaluierung

7.2.1.1 Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG im Kontext des geschlechtlich segregierten Arbeitsmarktes

Als eine zentrale Ursache für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Praxis der Gefahrenevaluierung wurde in den Interviews die geschlechtliche Segregation des österreichischen Arbeitsmarktes gesehen. Um dieses Feld zu konkretisieren und einzuschränken wurde vor allem auf die Situation des ArbeitnehmerInnenschutzes in den Branchen Handel, Büro, Metallverarbeitung und Gesundheit- und Pflegeberufe Bezug genommen.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist nach wie vor stark geschlechtsbezogen horizontal und vertikal segregiert. An dieser Situation hat sich seit den 1960er Jahren wenig verändert. Es gibt einen deutlichen Unterschied in der Beschäftigung nach Berufen, Branchen und Betriebsgrößen (vgl. Dietachmayr, 2009).

Dabei bietet sich nach dem aktuellen Frauengesundheitsbericht (Bundesministerium für Gesundheit 2011) hinsichtlich der Segregation nach Branchen folgendes Bild:

- Zwei Drittel der Frauen arbeiten in Frauenberufen (d.h. in Berufen mit über 50% Frauenanteil). Knapp ein Zehntel arbeitet in Bereichen, in denen der Männeranteil unter 20% liegt (= stark segregierte Frauenberufe). Die stark segregierten Berufe sind nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte (in Kindergarten, Volks- und Sonderschullehre), biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte (Krankenschwestern, Hebammen, BiotechnikerInnen und verwandte Berufe). Die „segregierten“ Frauenberufe umfassen die Berufe der VerkäuferInnen, SekretärInnen, BuchhalterInnen, LehrerInnen, FriseurInnen, KellnerInnen, Reinigungskräfte und KassiererInnen – alle zählen zur Gruppe der Dienstleistungsberufe.
- In gemischten/integrierten Berufen arbeitet knapp ein Viertel der Frauen als landwirtschaftliche Fach- und Hilfskräfte, sonstige Fachkräfte wie in der Sozialpflege oder in der Verwaltung, MaschinenbedienerInnen, MedizinerInnen, sonstige WissenschaftlerInnen und LeiterInnen von Kleinunternehmen. In den höherqualifizierteren dieser Berufe ist der Frauenanteil geringer als z.B. im landwirtschaftlichen Bereich oder bei der Maschinenbedienung.
- In Männerberufen sind nur 8% der Frauen (aber die Hälfte aller Männer) beschäftigt: Dies betrifft Handwerksberufe, den Produktionsbereich, die Hilfsarbeit im Baugewerbe, technische, höhere und leitende Bedienstete in Privatwirtschaft und Verwaltung. Stark segregierte Bereiche sind hier vor allem in der Produktion zu finden (Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2011: 288-289)

Aufgrund der starken Geschlechtertrennung sind Frauen und Männer unterschiedlichen Arbeitsumgebungen und Formen von Anforderungen ausgesetzt. Diese unterschiedlichen Arbeitsbedingungen bewirken unterschiedliche Belastungen und Gefahren und haben somit Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Eine weitere mögliche Ursache für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung ist, dass dem ArbeitnehmerInnenschutz, wie er sich im Laufe der letzten 150 Jahre in Österreich entwickelt hat, in erster Linie die Arbeitsbedingungen männerdominierter Arbeitsbereiche – vor allem die Arbeitsbedingungen der Männer im Produktionssektor – zugrundeliegen. Historisch betrachtet ging es im ArbeitnehmerInnenschutz lange Zeit in erster Linie um die Verhütung von Arbeitsunfällen und die Verringerung von Gesundheitsgefahren wie Lärm, Vergiftungen,

körperliche Schwerarbeit, Hitze- und Kälteeinwirkungen. Die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen wie auch die damit verbundenen Belastungen und Gefahren haben sich jedoch in dieser Hinsicht in den letzten Jahrzehnten vielfältig verändert. Immer mehr Menschen sind im Dienstleistungssektor beschäftigt. Die Arbeitsfelder in Bereichen, in denen viele Frauen tätig waren und auch heute sind, wie z.B. in Berufen des Dienstleistungssektors, galt und gilt nach wie vor als körperlich wenig anstrengend, sauber und nicht gesundheitsschädigend. Zudem werden „neue“ Gefahren und Belastungen, wie etwa psychische Erkrankungen im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes, möglicherweise zu wenig in den Blick genommen bzw. nicht oder zu wenig als Thema der Gefahrenevaluierung gesehen.

Einer besonderen Herausforderung in der Situation des segregierten Arbeitsmarktes stellen sich noch immer PionierInnen, die in für ihr Geschlecht untypische Arbeitsplätze und Berufe oder Hierarchieebenen vordringen. Ihre Arbeitssituation ist mit besonderen Belastungen und Gefahren verbunden, die in die Gefahrenevaluierung nach § 4 ASchG Eingang finden sollten. Judith Lorber beschreibt mit dem Begriff „*gender*-Typisierung“ einen wichtigen Aspekt in dieser Hinsicht:

Wenn Frauen und Männer in nichttraditionellen Berufen arbeiten, wird oft eine symbolische *gender*-Typisierung aufrechterhalten, etwa wenn Polizistinnen ihre Arbeit als Sozialarbeit verstehen und Krankenpfleger diejenigen Aspekte ihrer Tätigkeit hervorheben, die mit Technik und Körperkraft zu tun haben (S.E. Martin 1980, 194-199; C.L. Williams 1989, 90) (Lorber 1999: 281).

Die ExpertInnen wurden um ihre Einschätzung und Praxisbeispiele zur Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen gebeten. Hinsichtlich Arbeitsmarktsegregation kristallisierten sich folgende zentrale Thesen über Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen aus Sicht der befragten ExpertInnen heraus:

- These 1: Der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zur Verringerung von Gefahren und Belastungen erfolgt in frauendominierten Branchen nicht ausreichend. Dieser Umstand wird in der Gefahrenevaluierung nicht ausreichend thematisiert.
- These 2: Frauendominierte Berufsfelder gelten als haushaltsnahe Tätigkeiten und werden deshalb als nicht belastend und nicht gefährlich eingestuft (Beispiel Handel und Gesundheits- und Pflegeberufe). Daraus folgend werden die Gefahren und

Belastungen in frauendominierten Branchen tendenziell unterbewertet.

- These 3: Psychische Belastungen werden vermehrt dem Dienstleistungssektor und frauendominierten Branchen zugeschrieben und auch in der Gefahrenevaluierung in diesen Bereichen eher wahrgenommen, während physische Belastungen eher dem Produktionssektor und männerdominierten Branchen zugeschrieben werden
- These 4: PionierInnen in für ihr Geschlecht untypischen Arbeitsfeldern stehen unter besonderer Belastung. Das wird in der Gefahrenevaluierung bisher zu wenig berücksichtigt
- These 5: Durch Heimarbeit, Leiharbeit und andere Formen der Prekarisierung ist der Arbeitsschutz in bestimmten Arbeitsfeldern nicht sichergestellt (Beispiel mobile Krankenpflege, steigende Zahl an Werkverträgen und freien Dienstverträgen)

Im Folgenden möchte ich die Argumente und Beispiele der ExpertInnen zu den einzelnen Punkten darstellen.

These 1: Der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zur Verringerung von Gefahren und Belastungen erfolgt in frauendominierten Branchen nicht ausreichend. Dieser Umstand wird in der Gefahrenevaluierung nicht thematisiert.

Herr Bruckner (ArbeitnehmerInnenschutzexperte, AK Wien) beobachtet, dass in frauendominierten Branchen wie dem Handel oder den Gesundheits- und Pflegeberufen der Einsatz von technischen Hilfsmitteln zur Verringerung der körperlichen Belastungen bei weitem nicht ausgeschöpft wird. So könnten im Handel technische Hebe- und Tragehilfen für „Regalschlichterinnen“ oder für Kassiererinnen eingesetzt werden. Er vermutet, dass das nicht passiert, weil der Einsatz der ungelerten Arbeitskraft günstiger ist als die Anschaffung technischer Hilfsmittel (vgl. Interview Bruckner, Zeile 151-153).

Auch in den Pflegeberufen sieht Herr Bruckner das Problem, dass „wir ja technisch nicht dort sind, wo wir sein sollten“ (Interview Bruckner, Zeile 123-124). Seiner Meinung nach werden auch in diesem Bereich die technischen Hilfsmittel nicht ausreichend genutzt. Es gäbe zu wenige Hebehilfen und die Leute werden immer nur mit der „Rückenschule“ zufriedengestellt. Das verlagere das Problem von der Unzulänglichkeit der Arbeitsplätze auf die Unzulänglichkeit der Menschen, die in diesem Bereich tätig sind.

Das ist ja der total falsche Zugang. In Wirklichkeit müsste man schauen, wie entlastet man diese ArbeitnehmerInnen. [...] Und dass diese Leute extrem belastet sind, körperlich und natürlich psychisch, das ist nämlich das nächste, das ist eine Branche, wo die psychische Belastung extrem hoch ist und noch stärker werden wird. Dass wir da Handlungsbedarf haben, das wissen wir glaube ich eh und dass das leider in der Öffentlichkeit noch nicht so gesehen wird, da gebe ich ihnen vollkommen recht. Da gehts immer nur um die öffentliche Diskussion, wie teuer das Pflegesystem ist und nicht darum sozusagen, wie schlecht oder wie anstrengend der Beruf ist (Interview Bruckner, Zeile 128-137).

Herr Elsigan vertritt grundsätzlich den Standpunkt, dass alle Belastungen, die mit Heben und Tragen verbunden sind, heutzutage durch technische Hilfsmittel vermeidbar wären:

Zu Heben und Tragen: Das könnte man heute alles technisch lösen. Heutzutage müsste niemand schwer heben oder tragen (Interview Elsigan, Zeile 580-581).

Er hat aber auch den Eindruck, dass das permanente Heben von kleineren Gewichten, wie zum Beispiel bei der Arbeit am Kassafließband oder bei der Arbeit an einer Papiermaschine, in der Gefahrenevaluierung nach wie vor weniger Berücksichtigung findet als etwa das Heben und Tragen in männerdominierten Bereichen wie der Baubranche.

Ein weiteres Beispiel in diesem Kontext beschreibt Frau Marx für den Handel. Dort versuche man zwar, die Frauen vor physisch belastenden Tätigkeiten zu schützen, erkenne aber nicht, dass die gemeinhin „harmloseren“ Tätigkeiten mittlerweile physisch belastender sind.

Also es ist natürlich total paradox, weil man generell versucht Frauen vor schwerer Arbeit zu schützen, auch im Handel, dass eher die Kollegen im Lager arbeiten und die Frauen eher die leichte Arbeit an der Kassa machen und alle diese Dinge. Dass das natürlich, wenn man es sich anschaut, ein bisschen absurd ist, weil gerade diese Lagerarbeiten heutzutage mit der modernen Lagertechnik, mit den Staplern ist das wahrscheinlich um einiges weniger körperlich anstrengend, als die Regale einzuschlichten (Interview Marx, Zeile 313-317).

These 2: Frauendominierte Berufsfelder gelten als haushaltsnahe Tätigkeiten und werden deshalb als nicht belastend und nicht gefährlich eingestuft (Beispiel Handel und Gesundheits- und Pflegeberufe). Daraus folgend werden die Gefahren und Belastungen in frauendominierten Branchen tendenziell unterbewertet.

Arbeitsmedizinerin und Genderexpertin Elsbeth Huber sieht in Arbeitsplätzen im Handel das typische Beispiel für die Unterbewertung von Belastungen in frauendominierten Branchen. Als Beispiel nennt sie die Belastungen von Heben und Tragen, die etwa in der Baubranche, wo hauptsächlich Männer, in der Öffentlichkeit sichtbar, auf Gerüsten arbeiten, als sehr

belastend und gesundheitsgefährdend anerkannt sind und auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung in dieser Art und Weise thematisiert werden. Die Belastungen des Hebens und Tragens der zumeist weiblichen Supermarktkassiererin werden hingegen kaum gesehen und ihrer Vermutung nach auch in der Gefahrenevaluierung nicht gleichsam wahrgenommen. Das wiederholte Heben eines kleineren Gewichts an der Supermarktkasse ist zwar von der Belastung her eine andere als das kurzzeitige Tragen sehr großer Lasten, es kann aber ebenso zu gesundheitlichen Schäden führen. Elsbeth Huber vermutet als Ursache für diese unterschiedliche Bewertung die größere öffentliche Sichtbarkeit der Belastungen der Männer auf den Gerüsten. Andererseits tue aber auch die Frau an der Supermarktkassa sehr sichtbar ihre Arbeit.

Der Handel ist ja das typische Beispiel. Heben und Tragen am Bau ist eine Gefährdung. Natürlich heben die auch, ich sag jetzt mehr, also so sichtbar, man sieht sie ja auch. Offensichtlich sieht man sie auch mehr, also die Leute die auf Gerüsten und auf Baustellen arbeiten sind Männer und die heben halt, also heutzutage eh nicht mehr so, aber das Bild ist so. Sie heben große schwere Dinge und das, da können die auch dabei verunfallen und das ist ein größeres Risiko. Also, dass die Kassiererin dort im Tagesschnitt viel hebt oder das es gar nicht so um das Heben geht, sondern um dieses Verdrehen, oder solche Sachen, oder mit der Hand einfach nur was machen, während der Baumensch, der tut ja mit dem ganzen Körper vielleicht Heben und die Kassiererin tut nur mit der Hand, was von der Belastung her eine andere Situation ist und die vielleicht früher nicht mehr kann. Also das ist sicher so. Obwohl es ja interessant ist, weil auch die Kassiererin eigentlich gesehen wird (Interview Huber, Zeile 193-204).

Frau Huber bringt ein weiteres Beispiel für eine Gesundheitsgefährdung im Handel ein: das Tragen von Handschuhen. Sie hat den Eindruck, dass es eine große Akzeptanz unter den MitarbeiterInnen hinsichtlich dieser Maßnahme gibt, weil Sie der Meinung sind, dass sei besonders hygienisch. Tatsächlich ist das Tragen von Handschuhen aber nicht hygienischer, wie z. B. die Studie „Hygienische Aspekte beim Tragen von Einmalhandschuhen im Verkauf an Frischetheken“ der deutschen Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zeigt.

Die Untersuchungen ergaben, dass Handschuhe, Handflächen und sonstige Geräte bereits nach fünfminütigem Umgang mit verschiedenen Lebensmitteln ein sehr starkes Vorkommen von Bakterien zeigten. Dabei konnte kein Unterschied zwischen der Arbeit mit Handschuhen und jener mit bloßen Händen festgestellt werden. Die Verwendung von Hautschutzmitteln ließ ebenfalls keinen Einfluss auf

die Ansiedelung der Bakterien auf den verschiedenen Oberflächen erkennen.²

Übertriebene Hygiene kann sich für ArbeitnehmerInnen negativ auswirken, wenn z. B. das lang andauernde Tragen von Plastikhandschuhen zu Hauterkrankungen führt.

Frau Huber vermutet, die Ursache der großen Akzeptanz dem gesundheitsschädigenden Handschuhetragen gegenüber ist der Rollenzuschreibung und dem Stereotyp zu verdanken, dass Frauen besonders auf Hygiene und Sauberkeit achten.

Frau Huber vertritt allgemein den Standpunkt, dass die Arbeit, die mehrheitlich von Frauen verrichtet wird, grundsätzlich als ungefährlicher und weniger belastend eingestuft wird, weil es gesellschaftlicher Konsens ist, dass diese typischen Frauenarbeiten nicht sehr belastend sind.

Eine weitere Ursache für die Unterbewertung von Gefahren und Belastungen in frauendominierten Branchen wird von Frau Huber und auch Frau Marx in der Tatsache gesehen, dass haushaltsnahe Tätigkeiten grundsätzlich als nicht gefährlich und belastend gelten. Arbeiten, die Frauen auch zu Hause verrichten (wie zum Beispiel reinigen, kochen, Familienangehörige pflegen, Kinder erziehen), sind vergleichbare Handlungen, wie sie Frauen im Dienstleistungssektor machen und deshalb können sie nicht besonders belastend sein. Sie gehören ja zum „Alltagsgeschehen“.

Frau Marx ist der Meinung, dass die Tätigkeiten, die Frauen in traditionellen Frauenbranchen tun, in irgendeinem Zusammenhang mit dem stehen, was gemeinhin als „Tätigkeit im Haushalt“ im weitesten Sinne gesehen werden kann. Damit seien sie mit dem bürgerlichen Frauenideal, nach dem die Frau idealerweise frei von Erwerbsarbeit ist, in Einklang zu bringen (vgl. Interview Marx, Zeile 104 ff.).

Wenn man die gleiche Tätigkeiten irgendwie bezahlt noch macht, dann geht sich das irgendwie mit diesem, die Frau bleibt zu Hause und kümmert sich, noch irgendwie aus, mit diesem Familienernährerideal. Aber wenns was ganz was anderes ist, dann sträubt sich das massiv mit diesem Familienoberhaupt, würde ich jetzt sagen, so als Assoziation irgendwo (Interview Marx, Zeile 114-118).

Sie erachtet haushaltsnahe Tätigkeiten als unterbezahlt und unterbewertet, auch was Belastungen und Gefahren betrifft (vgl. Interview Marx, Zeile 121) und hat den Eindruck,

² Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (Hg.) (2008): Hygienische Aspekte beim Tragen von Einmalhandschuhen im Verkauf an Frischetheken. BGIA-Forschungsprojekt Nr. 2064, Bonn. S. 4.

dass diese „traditionellen Frauentätigkeiten“ noch immer nicht wirklich ernst genommen werden, „noch immer nicht, weil sie einfach sehr oft aus so haushaltsnahen Bereichen entstanden sind“ (Interview Marx, Zeile 240-241).

Die ExpertInnen kommen darauf zu sprechen, dass die gleiche Belastung in unterschiedlichen Bereichen möglicherweise unterschiedlich bewertet wird, so zum Beispiel die durch Stress oder Zeitdruck ausgelösten emotionalen und gesundheitlichen Belastungen. Frau Huber bringt ein Beispiel dazu und erklärt anhand dessen auch, warum es auch ein Risiko ist, in der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation eine Ursache für eine nicht geschlechtergerechte Gefahrenevaluierung zu sehen. Dadurch werde leicht zu vorschnellen Erklärungsmustern gegriffen. Untersuchungen zu Belastungen am Arbeitsplatz ergeben immer wieder, dass Männer häufiger unter Zeitdruck und damit verbundenem Stress am Arbeitsplatz leiden als Frauen. Sie meint, dass dabei übersehen werde, dass z.B. auch die zumeist weibliche Reinigungskraft unter immensem Zeitdruck steht, weil sie eine Vorgabe hat, wie viele Quadratmeter oder wie viele Zimmer sie pro Stunde reinigen muss. Bei Zeitdruck und Stress werde aber sehr schnell auf eine „Managementkrankheit“ geschlossen.

Herr Bruckner ist ebenfalls der Ansicht, dass die Tätigkeiten von Frauen unterschätzt und unterbewertet werden.

Da könnte man wirklich einmal Studien darüber machen, oder da einiges aufarbeiten, ich glaube das ist wirklich noch in den Köpfen so drinnen, dass man da die Tätigkeiten sehr unterschiedlich bewertet und gerade die Tätigkeiten der Frauen sehr unterschätzt. Also das beginnt bei der Erziehung der Kinder, was halt dann immer so nebenbei mitläuft, bis hin zur Warenschlichterin im Supermarkt. Dass die unterschätzt sind, also dass man da noch vieles machen müsste, da gebe ich ihnen vollkommen recht. (Interview Bruckner, Zeile 143-148)

Zur Frage der Belastungen in Büroarbeitsplätzen schildert Frau Huber ihren Eindruck, dass sich die höhere Bewertung von Arbeitsplätzen, an denen Männer beschäftigt sind, schon an den „schöneren“ Berufsbezeichnungen ablesen lässt, auch wenn dahinter oft die gleichen Tätigkeiten stecken, die auch weibliche Mitarbeiterinnen tun (vgl. Interview Huber, Zeile 269-270).

Ähnlich sieht sie die Situation in den Pflegeberufen. Dabei stellt sich für sie die Frage, ob eine Pflegerin und ein Pfleger tatsächlich die gleichen Arbeiten verrichten, wenn wir zum Beispiel an intime Körperpflege denken (vgl. Interview Huber, Zeile 311- 318). Sie ortet in diesem Kontext Hemmschwellen von Seiten der Gepflegten ebenso wie von Seiten der Pfleger. Auch

die Klientinnen lehnen männliches Pflegepersonal unter Umständen gegenüber weiblichem vermehrt ab. „Tatsache ist, dass diesen Job jetzt Frauen für Frauen machen und Frauen für Männer. Männer stört es offensichtlich weniger, dass Frauen sie waschen. Verstehen tue ich es nicht ganz. Aber es ist so“ (Interview Huber, Zeile 305-306).

Im Handel ortet Frau Marx eine massiv unterschätzte Lärmbelastung, der Frauen vermehrt ausgesetzt seien.

Auch im Handel, diese permanente Lärmbeschallung, die man in den Geschäften hat. [...] Dieses Gedudel eigentlich die ganze Zeit und man merkt eigentlich mit den Jahren, dass das eigentlich überall ist. Es gibt kaum mehr ein Geschäft, wo es diese Lärmbelastung nicht gibt und das wird auch immer lauter und lauter und natürlich blendet man das aus, aber das ändert an der Lärmbelastung nichts (Interview Marx, Zeile 170-177).

Generell hat Frau Marx den Eindruck, dass permanente Belastungen im ArbeitnehmerInnenschutz und in der Gefahrenevaluierung weniger Beachtung finden und nicht unter Gefahren subsummiert werden, als kurzfristige Belastungen oder akute Unfälle.

Also wie gesagt hin und wieder mal zwanzig Kilo heben wird als Gefahr erkannt, wenn ich permanent kleinere Lasten hebe und das eben nicht orthopädisch korrekt mache oder keine Schulung habe, wie ich eben Last entsprechend hebe, ruiniert man sich einfach um einiges mehr, weil einfach diese Dauerschäden viel größer sind. (Interview Marx, Zeile 205-209).

Frau Marx nennt als konkretes Beispiel für eine weitere Unterbewertung einer Belastung, die Lärmbelastung in Großraumbüros, von der ebenfalls vermehrt Frauen betroffen seien.

So die klassischen, auch in der Arbeitshierarchie, so die unteren Tätigkeiten, klassische Frauentätigkeiten in der Regel und wie soll man sagen Sachbearbeiterinnen, die Sekretärinnen, die da in einem Großraumbüro sitzen, da gelten ganz andere Lärmschwellenwerte. [...] Und so Sachen wie Computer, Drucker, dieses ganze Surren der Elektronik von Telefonen angefangen, und und und. Das ist durchaus glaube ich etwas, das überwiegend, wenn man jetzt so das Klischee, was überwiegend Frauen betrifft, etwas ist was sicherlich nicht ausreichend beachtet wird, geschweige denn, dass diese Messwerte überhaupt gemessen werden, wie viel Lärm ist in diesem Büro überhaupt. (Interview Marx, Zeile 148-160)

Frau Marx sieht einen Zusammenhang zwischen der Entlohnung von Arbeit, vor allem auch, wenn es um die Frage von Zulagen geht, und der Bewertung von Belastung und Gefahren. Sie sieht hier einen Zusammenhang zwischen der höheren Entlohnung in männerdominierten Branchen und der Bewertung der Arbeitsplätze, an denen vorwiegend Männern tätig sind, als gefährlicher und belastender (vgl. Interview Marx, Zeile 41-48). Sie weist in diesem Kontext

darauf hin, dass Tätigkeiten, für die es Zulagen gab oder gibt, vermehrt dafür in Frage kamen, Frauen mit dem Schutzargument davon auszuschließen, siehe zum Beispiel das mittlerweile aufgehobene Nachtarbeitsverbot.

Also wie gesagt, einzig und allein bei so Sachen wie eben Schichtarbeit, oder am Fließband, all diese Dinge wo man dann in der Nacht zusätzlich noch schöne Zulagen gehabt hätte, da hat man die Frauen schützen müssen. (Interview Marx, Zeile 63-65)

These 3: Psychische Belastungen werden eher dem Dienstleistungssektor und frauendominierten Branchen zugeschrieben und auch in der Gefahrenevaluierung in diesen Bereichen eher wahrgenommen. Physische Belastungen werden eher dem Produktionssektor und männerdominierten Branchen zugeschrieben.

Frau Molnar erlebt, dass es in der Gefahrenevaluierung bestimmte Vorstellungen darüber gibt, welche Gefahren in einer Branche angeblich bestehen und welche nicht. (Interview Molnar, Zeile 55-56). Sie hat den Eindruck, dass zwar Gefahren und Belastungen in frauendominierten Branchen wie zum Beispiel den Pflegeberufen wahrgenommen werden, aber hier hauptsächlich „so weibliche Risiken“ gesehen werden, wie „Leid, Elend, Tod, Krankheit, Sterben, emotionale Krisen“ (Interview Molnar, Zeile 61-67). In diesen „sozialen Berufen“ werden dann, ihrer Erfahrung nach, psychische Belastungen eher gesehen. Das komme von der Vorstellung, „dass psychische Belastung vor allem etwas mit emotionalem Leid“ (Interview Molnar, Zeile 87-89) zu tun habe. In anderen Branchen, wie zum Beispiel der Baubranche wiederum, würden psychische Belastungen nicht wahrgenommen.

Dass es aber auch psychisch belastend ist, wenn man als Bauarbeiter z.B. sagen wir einmal fünfundvierzig oder achtundvierzig oder so etwas bin und weiß, ich bin schlecht qualifiziert, mir tut alles weh, ich kann noch nicht in Pension gehen, ich muss mich da durchquälen jeden Tag. Ich weiß, dass ich mit meinen Schmerzen arbeiten muss beispielsweise oder so, dass auch eine solche Situation belastend ist, oder dass bestimmte Aspekte der Arbeitsbedingungen quer durch für alle belastend sind, also so Sachen wie, ach das kommt in allen Organisationen vor, dass Prozesse zum Beispiel und Abläufe nicht gescheit organisiert sind. Also da stehen, wenn ich jetzt die Baustelle hernehme, dann stehen die da auf der Baustelle, es finden irgendwelche Übergaben nicht statt, es fehlen Unterlagen und Informationen, es gibt Stehzeiten, keiner weiß wie es weitergeht (Interview Molnar, Zeile 93-103).

Frau Molnar erlebt, dass psychische Belastungen als emotionale Angelegenheit gesehen werden, mit der vor allem bestimmte Branchen und vor allem Arbeitnehmerinnen in

Verbindung gebracht werden. Es sei im ArbeitnehmerInnenschutz keinesfalls ein Thema, dass sich quer durch alle Branchen ziehe (vgl. Interview Molnar, Zeile 121-124). Im Gegensatz dazu werden in den männerdominierten Branchen die physischen Belastungen stärker wahrgenommen und in der Evaluierung thematisiert. Eine Erklärung dafür sieht Frau Molnar darin, dass die physischen Belastungen in der Vergangenheit die einzigen waren, die man evaluiert hat (vgl. Molnar, Zeile 232-236) und es hier noch kein Umdenken gibt.

Herr Bruckner sieht vor allem bei Büroarbeitsplätzen das große Thema der steigenden psychischen Belastungen. Die physischen Belastungen seien hier weitergehend gelöst. Die Anforderungen an den Arbeitsplatz und die oft damit verbundene Überforderung würde aber ständig steigen und zu immer mehr psychischen Erkrankungen führen.

Das ist glaube ich das Zukunftsproblem in vielen Bereichen, aber ganz besonders, habe ich den Eindruck, im Bürobereich. Es gibt eine Informationsflut, die sozusagen auf die Leute hereinbricht. Man soll gleichzeitig telefonieren, Emails beantworten, das in möglichst schneller Zeit, fünf Termine nebenbei noch wahrnehmen, dann vielleicht ein offizielles Papier schreiben usw. usf. Die Anforderungen sind in den letzten Jahren enorm gestiegen und ich habe oft den Eindruck, dass ältere Arbeitnehmer damit extrem überfordert sind. Das Tempo hat enorm zugenommen. Und da sind viele Leute überfordert und die Arbeitgeber nehmen da ihre Verantwortung nicht wahr, dass sie hier klare Ziele setzen für klare Zuständigkeiten sorgen und auf eine Arbeitseinteilung und Verteilung achten (Interview Bruckner, Zeile 165-173).

Frau Hallström weist darauf hin, dass bis in die 1970er Jahre die Frauen laut Ehegesetz noch die Erlaubnis der Ehemänner brauchten, um überhaupt erwerbstätig sein zu dürfen.

Welcher Mann hätte seine Frau gerne in einem gefährlichen Beruf arbeiten lassen, wenn er gefahrenbewusst gewesen wäre. Und das es in den ungefährlichen auch gewisse Gefährdungen gibt, das sieht man ja nicht. Typischerweise machen die Männer die schwere, gefährliche Arbeit und die Frauen halt Dienstleistung (Interview Hallström, Zeile 162-165).

Herr Bruckner ist auch der Meinung, dass die psychischen Belastungen eher den Frauen zugeschrieben werden. Er erklärt sich das folgendermaßen:

Die psychischen Belastungen waren immer den Frauen zugeschrieben, da gebe ich ihnen vollkommen recht, einfach auch wieder deswegen, weil die sozusagen in diesen Tätigkeiten waren und Großteils immer noch sind, und die Belastungen dort auch viel höher sind. Ich glaube aber nicht, dass die psychischen Belastungen bei Frauen höher sind als wie bei Männern im gleichen Beruf, im Gegenteil, da glaube ich fast, dass die Männer das vielleicht schwerer bewältigen fast (Interview Bruckner, Zeile 191-196).

These 4: PionierInnen in für ihr Geschlecht untypischen Arbeitsfeldern stehen unter besonderer Belastung. Das wird in der Gefahrenevaluierung bisher zu wenig berücksichtigt.

Herr Elsigan sieht Pionierinnen in männerdominierten Branchen als besonders belastet und schildert das folgendermaßen:

Wenn ich mir zum Beispiel ansehe, welche Bilder hängen dort an der Wand, welche Sprüche stehen da und wenn ich dann dort die erste bin. Wenn ich die zehnte wäre, es verändert sich dann das Arbeitsklima und das Gesprächsklima. Aber die Frage ist, zu welchen Kosten für die ersten und ob die lange genug durchhalten, bis sich etwas ändert (Interview Elsigan, Zeile 560 – 563).

Herr Elsigan weist auch auf den Punkt hin, dass es zur Arbeitskultur gehört, was in einem Beruf als „normal“ empfunden wird, auch hinsichtlich Belastungen und Gefahren. Um „Betriebsblindheit“ bei der Gefahrenevaluierung zu vermeiden, sei es deshalb wichtig, Außenstehende in die Gefahrenevaluierung einzubeziehen.

Das was zu dem betreffenden Beruf gehört, gehört innerhalb vom Beruf zum Normalen. Wobei man sagen könnte, das spricht dafür, dass jemand Außenstehender an der Evaluierung mitwirkt. Deswegen sagen wir auch, dass sich die ArbeitsmedizinerInnen einbringen sollten und die Evaluierung nicht alleine den Sicherheitsfachkräften überlassen sollen (Interview Elsigan, Zeile 596-600).

Es gebe aber auch den umgekehrten Effekt. Männer, die in eher unterbewerteten, frauendominierten Branchen tätig sind, würden aufgewertet und seien dadurch unter Umständen weniger belastet. Hinsichtlich KundInnenkontakt sieht Frau Marx zum Beispiel im Handel Männer weniger belastet als Frauen, weil ihnen mehr Respekt entgegengebracht würde. Weil es die Erwartungshaltung gibt, dass es sich bei dem Mann, der im Supermarkt arbeitet, vermutlich um den Filialleiter oder den Filialleiterstellvertreter handle. Die Wahrscheinlichkeit, dass das zutrifft, ist ja auch tatsächlich höher (vgl. Interview Marx, Zeile 496-497). Ähnlich sieht sie die Situation in den Pflegeberufen. Der Krankenpfleger werde eher für einen Arzt als für einen Pfleger gehalten. Andererseits haben Krankenpfleger auch mit dem Vorurteil zu kämpfen homosexuell zu sein. Auch Kindergartenpädagogen sind laut Frau Marx verstärkt mit Vorurteilen konfrontiert. Sie werden zum Beispiel schnell der Pädophilie bezichtigt (vgl. Interview Marx, Zeile 534-535). Zusammenfassend stellt Marx fest, dass PionierInnen in geschlechtsuntypischen Arbeitsplätzen „sehr viel Energie und Kraft wirklich in dieses Aufbrechen von Stereotypen und Erwartungen“ (Interview Marx, Zeile 545-546) fließen lassen.

Frau Huber hat die Beobachtung gemacht, dass in einem reinen Männerteam, in das Frauen

aufgenommen wurden, die psychischen Belastungen gesunken sind. Die Männer hätten weniger gestritten und mehr mit den Frauen geredet, dadurch habe sich das Klima verändert (vgl. Interview Huber, Zeile 442 ff.). Diese soziale Kompetenz, die ihrer Erfahrung nach Frauen vermehrt in Teams einbringen, werde aber nicht wertgeschätzt und auch nicht entsprechend entlohnt. Dennoch sieht sie eine Reduktion der Belastungen, wenn ein Team geschlechtlich durchmischt wird.

Herr Bruckner ist auch der Meinung, dass Frauen in männerdominierten Branchen möglicherweise mit höheren Erwartungen und Anforderungen konfrontiert sind als ihre männlichen Kollegen. Er sieht das aber auch als möglichen Vorteil für betroffene Frauen:

Die Frau hat aber auch ihre Vorteile, zum Beispiel in Verhandlungen, weil sie doch oft ein angenehmeres Klima schafft sehr oft, Verhandlungen mit Frauen laufen oft angenehmer oder sachlicher ab, also in reinen Männerrunden sind, diese Durchmischung in den Betrieben finde ich grundsätzlich sehr gut für das Arbeitsklima und das Arbeitsumfeld, trägt zu einem guten Klima im Betrieb bei. (Interview Bruckner, Zeile 228-232)

These 5: Durch Heimarbeit, Leiharbeit und andere Formen der Prekarisierung ist der Arbeitsschutz in bestimmten Arbeitsfeldern nicht sichergestellt (Beispiel mobile Krankenpflege, steigende Zahl an Werkverträgen und freien Dienstverträgen)

Frau Hallström weist darauf hin, dass es viele Frauen gibt, die Heimarbeit machen oder zum Beispiel in der mobilen Krankenpflege tätig sind. Hier sei die arbeitsmedizinische Überwachung vergleichbar schlechter, auch wenn sie gerade in der mobilen Krankenpflege hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz in letzter Zeit gewisse Verbesserungen beobachtet.

Auch bei der mobilen Pflege wird das jetzt auch genauer erfasst. Die sind ja überhaupt ganz alleine am Arbeitsplatz. Da sind ja auch fast nur Frauen, die das machen. Die haben nicht einmal jemanden zweiten zum Heben, oder wenn der Patient/die Patientin zusammenfällt. Also da wird jetzt auch schon näher hingeschaut. Aber es ist halt schwierig dort eine Gefahren... also bei, man kann sich ein, zwei Arbeitsplätze, aber ich kann halt schwer in einen fremden Haushalt hineingehen und dort die Gefährdungen evaluieren. Entweder man redet dann mit den Betroffenen, dass einem die dann schildern und Beispiele nennen, was alles passieren kann und man nimmt das routinemäßig hinein in eine Arbeitsplatzbewertung. (Interview Hallström, Zeile 185-194)

Frau Hallström fände es wichtig, dass Arbeitsplätze in der mobilen Krankenpflege (also die Wohnungen der KlientInnen) ebenfalls als Arbeitsplätze betrachtet werden und dementsprechend ausgestattet werden müssen. Sie fordert die Verpflichtung zu Pflegebetten,

die aber nicht von den Pfleglingen, sondern von der Sozialversicherung finanziert werden sollten.

Also ich wäre ja überhaupt dafür, dass die wo Pflege, Hauskrankenpflege gemacht wird und die wirklich bettlägerig sind, wenn das nicht nur Unterstützung ist beim Aufstehen und Waschen, dass dort überall Pflegebetten gemacht werden. Dass man da einfach bestimmte Voraussetzungen schaffen muss. Ich sage jetzt nicht, dass das den, die Pfleglinge das zahlen müssen, da muss man sich halt etwas überlegen (Interview Hallström, Zeile 215-221).

Das gleiche gilt ihrer Meinung nach auch für „Putzfrauen“ in privaten Haushalten. Sie arbeiten allerdings meist „schwarz“ und seien deshalb arbeitsmedizinisch noch schlechter zu erreichen (vgl. Interview Hallström, Zeile 230-231).

Auch die Prekarisierung führe in vielen Bereichen dazu, dass die arbeitsmedizinische Betreuung, gerade in frauendominierten Branchen, schlechter wird. Dies gilt etwa für die Büroangestellte, die immer öfter auch von zu Hause aus arbeitet und möglicherweise gar nicht Angestellte, sondern freie Dienstnehmerin ist. Oder die Leasingkraft, für die sich niemand so richtig zuständig fühlt (vgl. Interview Hallström, Zeile 251 ff.).

7.2.1.2 Bedeutung von frauenspezifischen Schutzbestimmungen für die Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen

Neben der Arbeitsmarktsegregation und den damit verbundenen Erwartungen und Vorurteilen in der Gefahrenevaluierung wurden die bestehenden frauenspezifischen Schutzbestimmungen als Ursache für geschlechtsspezifische Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung thematisiert. Wie bereits in Kapitel 2 (Rechtsnormen) ausführlich dargelegt, ist § 4 ASchG geschlechtsneutral normiert, es sind aber dennoch frauenspezifische Schutzbestimmungen in der Gefahrenevaluierung zu berücksichtigen. Nach § 6 Abs 4 ASchG dürfen ArbeitnehmerInnen mit Arbeiten, „die infolge ihrer Art für Frauen eine spezifische Gefahr bewirken können, nicht oder nur unter Bedingungen oder Einschränkungen beschäftigt werden, die geeignet sind, diese besondere Gefahr zu vermeiden“. Die aktuell gültige Vorschrift in dieser Hinsicht ist die „Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen StF: BGBl. II Nr. 356/2001. Änderung idF: BGBl. II Nr. 279/2008.“ Verboten bzw. beschränkt wird einerseits das „Arbeiten unter Einwirkung von Blei“ und andererseits „Arbeiten mit besonderer physischer Belastung“.

In diesen beiden Punkten ist es also notwendig und vom Gesetzgeber vorgeschrieben, das Geschlecht der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen und in der Gefahrenewaluierung unterschiedlich zu berücksichtigen. In den Interviews wurde aus diesem Grund thematisiert, welche Wirkung diese frauenspezifischen Schutzbestimmungen in der Praxis der Gefahrenewaluierung haben.

Nach Einschätzung der ExpertInnen spielen die frauenspezifischen Schutzbestimmungen in der Praxis der Gefahrenewaluierung keine zentrale Rolle mehr. Es wurde auch vermutet, dass sie vielen ArbeitgeberInnen gar nicht im Detail bekannt seien. Die Begründung unterschiedlicher Grenzwerte (warum zum Beispiel gerade bei Blei?) wurde von einigen ExpertInnen in Frage gestellt. Frau Hallström zeigt sich verwundert über die Tatsache, dass es ausschließlich bei der Belastung mit Blei unterschiedliche Grenzwerte gibt (vgl. Interview Hallström, Zeile 591). Ihrer Ansicht nach müssten, wenn es überhaupt unterschiedliche Grenzwerte für Frauen und Männer geben soll, auch andere Gefahrstoffe unter diese Regelung fallen. Sie erachtet etwa gerade für die Metallverarbeitung weitere chemische Gefahrstoffe als beachtenswert:

Selbst wenn ich nicht direkt mit Chemikalien arbeite, sondern nur in einer Dreherei oder Schleiferei, werden Kühlschmiermittel verwendet und da ist Chemie drinnen und das verbreitet sich als Nebel oft in der ganzen Halle. Und da können, davon abgesehen, dass das verdreckt sein kann, also bakteriell belastet sein kann, sind da auch Substanzen drinnen, wo durchaus sein kann, dass sich das auf den weiblichen Organismus, gerade wenn eine schwanger werden will, vielleicht anders auswirkt als auf Männer“ (Interview Hallström, Zeile 298-305).

Andererseits gebe es viele chemische Substanzen für deren möglicherweise gesundheitsschädigende Wirkung gar keine Untersuchungsergebnisse vorliegen. Etwa in Pflegeberufen haben MitarbeiterInnen mit chemischen Substanzen zu tun, die sich schädigend auswirken könnten, deren Einfluss aber nicht erforscht sei (vgl. Interview Hallström, Zeile 603 ff.). Mehrere InterviewpartnerInnen kamen in diesem Zusammenhang auf die steigende Unfruchtbarkeit von Männern und Frauen zu sprechen. Frau Hallström thematisierte, dass es ihrer Ansicht nach für die steigende Unfruchtbarkeit von Männern zu wenige wissenschaftliche Untersuchungen gebe. Sie ist der Meinung, dass Unfruchtbarkeit aber nicht nur durch den Einfluss chemischer Substanzen am Arbeitsplatz verursacht werden könne, sondern „der Stress kann es genauso auslösen. Genauso bei der Frau“ (Interview Hallström, Zeile 639).

Herr Elsigan sieht ebenfalls einen Bedarf an vertiefender Forschung zur Wirkung von chemischen Stoffen.

Wobei dieser Bereich ist eigentlich in der Forschung einer der vielen Mängel, dass man eben eigentlich wenig darüber weiß, wie sich gerade eine Vielzahl von chemischen Stoffen, sowohl auf Frauen als auch auf werdendes Leben als auch auf männliche Fruchtbarkeit auswirkt. Die männliche Fruchtbarkeit kommt sowieso [zu kurz], also das schreckt immer alle, wenn man in der Gewerkschaft so sagt, Leute passts auf, bei chemischen Arbeitsstoffen reden wir auch über euch. (Interview Elsigan, Zeile 518-522)

Barbara Marx stellt prinzipiell die Differenzierung nach Geschlechtern bei den Belastungsgrenzen in Frage. „Wer sagt, dass Frauen nicht genau so viel körperliche Kraft hätten wie Männer, also ich meine, es gibt ja genauso viele Frauen die ins Fitnessstudio gehen wie Männer, also ich glaube, das ist so ein klassisches [Vorurteil]“ (Interview Marx, Zeile 287-289).

Hinsichtlich der Bleibelastung, für die bei Frauen höhere Grenzwerte gelten, ist Marx der Meinung, man müsse davon ausgehen, dass sich das auch bei Männern bereits in niedrigerer Belastung auswirkt und möglicherweise Auswirkungen auf die Zeugungsfähigkeit hat (vgl. IM, Zeile 371-374).

Für Martina Molnar ist die Frage nach der Notwendigkeit von frauenspezifischen Schutzbestimmungen eine Frage der Gerechtigkeit (vgl. Interview Molnar, Zeile 275-281). Sie erklärt ihren Zugang dazu am Beispiel von Heben und Tragen. Wenn eine Frau und ein Mann gemeinsam eine Last tragen, „dann haben die beide 50%, also quasi die gleiche Belastung, aber die Beanspruchung ist bei ihr völlig anders. Und aus dem Grund gibt es hier Unterschiede“ (Interview Molnar, Zeile 297-299). Man müsse sich daraus folgend die Frage stellen, was gerecht sei, wenn beide dieselbe Belastung haben, oder wenn beide dieselbe Beanspruchung haben.

Und das hat auch etwas damit zu tun, dass man halt einfach sagen kann, physiologisch, die Muskelmasse von Frauen ist weniger. Ist auch anders, teilweise die Muskulatur, das Lungenvolumen ist anders, ist quasi, weniger Blut, weniger Sauerstoff, es ist einfach, es ist sozusagen, es gibt unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen physiologisch und da geht es jetzt nicht darum zu sagen und weil jetzt alle gleich sind, müssen alle das gleiche bewegen, weil die Wirkung ist sozusagen unterschiedlich (Interview Molnar, Zeile 310-315).

Frau Molnar ist in dieser Hinsicht der Meinung, dass die durchschnittliche Frau dem entspricht, wofür die Richtlinie gemacht wurde. Mit den frauenspezifischen

Schutzbestimmungen könne hier Gerechtigkeit hergestellt werden (vgl. Interview Molnar, Zeile 321 ff.).

Frau Hallström geht davon aus, dass die unterschiedlichen Grenzwerte bei Heben und Tragen für Frauen und Männer in der Praxis nicht eingehalten werden, „wenn die Frau ihren Mann stehen muss“ (Interview Hallström, Zeile 286-287). Herr Bruckner befürwortet die bestehenden frauenspezifischen Schutzbestimmungen und begründet das folgendermaßen:

Es gibt natürlich aus dem 19. Jahrhundert verschiedenste Gesetze. Da hat man natürlich erkannt, dass zum Beispiel verschiedenste Stoffe gefährlich sind, erbgutschädigend sind, dass die natürlich auf die Fruchtbarkeit der Frau Auswirkungen haben und so weiter. Das waren halt die Extremfälle schon. Da hat man begonnen festzustellen, aha Frauen sind für gewisse Tätigkeiten nicht geeignet, weil sie einfach nicht die Körperkraft aufwenden können. (Interview Bruckner, Zeile 39-43)

Für ihn erklärt sich die Sinnhaftigkeit auch darin, dass Frauen, neben Menschen mit Behinderung und Jugendlichen zu den Gruppen gehören, die besonders gefährdet waren und sind (vgl. Interview Bruckner, Zeile 45-52). Er hat dennoch den Eindruck, dass die frauenspezifischen Schutzbestimmungen nicht mehr „so extrem“ wahrgenommen werden.

Das einzige, was wirklich so extrem wahrgenommen wird, ist das Mutterschutzgesetz und natürlich extrem dann, wenn ich eine Schwangere habe, weil dann fragt sich natürlich nach der Meldung der Arbeitgeber, da gibt es doch ein Gesetz und da muss ich doch etwas tun. Da fragen sie dann nach, da hinterfragt man das Ganze und da kommt man dann halt drauf... es geht halt sehr schnell um die Freistellung, kann ich die freistellen oder muss ich die freistellen (Interview Bruckner, Zeile 358-363).

Überhaupt scheint das Thema Schwangerschaft in der Evaluierung ein sehr präsent, viel mehr noch als die frauenspezifischen Schutzbestimmungen. Die Gleichsetzung aller Frauen mit potentiellen Müttern scheint ein bestehendes Phänomen im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes zu sein. Barbara Marx führt das auch auf den im deutschsprachigen Raum besonders ausgeprägten Mutterkult zurück.

Also ich glaube durchaus, dass das mit der Gleichsetzung von Frauen mit Müttern, oder potentiellen Müttern durchaus ein Thema ist und ich glaube das ist durchaus auch so ein deutschsprachiges Spezifikum. So Deutschland, Österreich, der Mutterkult ist ja da sehr ausgeprägt in diesen Breiten und in anderen Ländern ist das nicht ganz so. Ich meine, da gibts auch weniger strenge Bestimmungen für schwangere Frauen, ob das jetzt gut ist oder nicht, ist halt die Frage (Interview Marx, Zeile 421-426).

Auch Herr Elsigan ist der Meinung, dass Mutterschutz nach wie vor als ein Kernthema der

Gefahrenrevaluierung gesehen wird.

Schwangerschaft wird im Betrieb schnell versucht als Krankheit zu definieren, weil dann kann man den Mechanismus für die Kranken nutzen, dann bringt man sie aus dem Betrieb hinaus und hat eine Ruhe und die Kosten landen bei der Allgemeinheit und sonst müsste sich der Betrieb etwas ausdenken (Interview Elsigan, Zeile 644-647)³.

Frau Hallström weist darauf hin, dass die Auswirkungen von chemischen Gefahrstoffen nur in ganz wenigen Bereichen untersucht sind und fast ausschließlich im Kontext von Schwangerschaft und Mutterschaft betrachtet werden (Interview Hallström Zeile 117-119).

7.2.1.3 Gefahrenrevaluierung und Festlegung von Maßnahmen im Kontext von geschlechtsbezogenen Stereotypen und Rollenzuschreibungen

Stereotype Rollenzuschreibungen und Vorstellungen darüber, was männliche und weibliche Verhaltensweisen und Kompetenzen sind bzw. sein sollten, können dazu führen, dass bestimmte Belastungen und Gefahren in der Gefahrenrevaluierung verzerrt wahrgenommen oder gar nicht sichtbar werden. Eine Frau, die auf einem gleichen Arbeitsplatz wie ein Mann beschäftigt ist, ist unter Umständen nicht von den gleichen Gefahren und Belastungen betroffen wie ihr männlicher Kollege. So kann zum Beispiel die Zuschreibung, dass Frauen weniger durchsetzungsfähig seien als Männer, für eine Frau in einer Führungsposition zu zusätzlichen Belastungen in der Bewältigung ihrer Aufgaben führen. Andererseits kann z. B. das Stereotyp, dass Männer „von Natur aus“ über eine geringere Sozialkompetenz verfügen als Frauen, für Männer zu besonderen Belastungen führen. Auch abwertende und diskriminierende Verhaltensweisen können zu geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und Belastungen führen. Die weitaus häufigere Betroffenheit von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. Burchall, Fagan 2002: 1) ist eine Belastung und Gefahr, von der Frauen weitaus häufiger betroffen sind als Männer.

Frau Molnar erklärt sich die Tatsache, dass Frauen im ArbeitnehmerInnenschutz anders behandelt werden als Männer damit, dass der „Makrokosmos“ der gesellschaftlichen Geschlechterordnung sich in allen „Mikrokosmen“, und für sie ist der ArbeitnehmerInnenschutz einer davon, widerspiegelt.

Es gibt so einen Makrokosmos und quasi Mikrokosmen. Also dieser

³ Vgl. Ausführungen in Holzleithner 2002: 30-33 und McGlynn 2000

Makrokosmos, der beschreibt, wie es im allgemeinen funktioniert, also gendernmäßig und egal in welchen Mikrokosmos ich da jetzt hineinschaue in dieser Welt, es spiegelt sich immer das gleiche wider, was im Makrokosmos auch ist. Also ich will damit sagen, wenn es hier bestimmte historisch entwickelte Bilder gibt, Vorstellungen, Rollen, Rollenzuschreibungen, Erwartungen, Selbstbilder, Zuordnungen zu Berufen, Branchen, Tätigkeiten oder was auch immer, die jetzt irgendwie weiblicher oder männlicher sind, dann habe ich das in jedem Thema drinnen. Also das heißt, ich kann mir jetzt anschauen, zu einer bestimmten Branche, oder zu einem bestimmten Thema, oder wie wird Familie organisiert, oder wer macht welche Sachen, oder ... und hier [im ArbeitnehmerInnenschutz] ist es glaube ich ganz genauso. Also ich gehe einmal davon aus, dass das, was man immer findet, man hier auch findet ... im Kleinen (Interview Molnar, Zeile 21-32).

Zu diesem Punkt wurden in den Interviews konkrete Beispiele thematisiert. Frau Huber sieht im Handel die Situation, dass KundInnen natürlich mit gewissen Vorurteilen und Erwartungen den MitarbeiterInnen gegenüber treten und einem männlichen Kassamitarbeiter anders gegenüber treten als einer Kassamitarbeiterin. Ein Mann an der Kassa genießt ihrer Erfahrung nach von vornherein mehr Respekt und die KundInnen akzeptieren möglicherweise eher, wenn sie warten müssen. Deshalb müsse man in der Gefahrenevaluierung „wirklich genau hinschauen“ (Interview Huber, Zeile 497), ob männliche und weibliche Beschäftigte das gleiche machen, also das was in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung gesagt wird. So erlebt sie zum Beispiel, dass die männlichen Kassierer nicht den ganzen Tag an der Kassa sitzen, sondern nur ab und zu geholt werden und sonst eigentlich „etwas Wichtigeres“ zu tun haben, was bei den Frauen nicht der Fall ist.

Und das zweite ist eben, dass das Umfeld so anders reagiert, ich erlebe schon, dass wenn der Kassierer dort sitzt, sind die Kundinnen, ältere Damen und so freundlicher ... zu ihm und nicht so ungeduldig, als wenn das ein junges Mädchen ist, ja noch dazu mit einem Migrationshintergrund oder so (Interview Huber, Zeile 509-512).

Frau Huber kann sich keinen Arbeitsplatz vorstellen, auf dem es hinsichtlich Gefahren und Belastungen nicht relevant ist, ob eine Frau oder ein Mann hier beschäftigt ist. Sie erachtet es deshalb als besonders wichtig, in der Gefahrenevaluierung immer drei Ebenen im Blick zu behalten: erstens die Tätigkeit an sich, was tut diese Person tatsächlich, zweitens die Situation im Team und mit den Vorgesetzten, also welche Menschen arbeiten hier miteinander, und drittens die Gesellschaft oder das Umfeld, in das dieser Arbeitsplatz eingebunden ist. Diese drei Ebenen ergänzen sich und bilden ein System. Besonders im Dienstleistungssektor spiele es eine Rolle, wie das Umfeld reagiert (vgl. IH, Zeile 584-589).

Frau Hallström weist auf die körperlichen Unterschiede innerhalb der Genusgruppe der

Männer und der Genusgruppe der Frauen hin, die oft größer sein können als die Unterschiede zwischen Frauen und Männern:

Das hängt oft vom Körperbau ab. Es gibt zierliche Männer und es gibt große starke Frauen. Ja, da ist es dann wahrscheinlich wurscht. Da ist die große starke Frau wahrscheinlich weniger belastet, als der zierliche Mann, durch schwere körperliche Arbeit. Also man kann das oft nicht so sagen, aber wenn man im Durchschnitt nimmt, sind Frauen in der Ausdauer gut, aber so schwere Lasten heben können Männer halt, ein bisschen besser“ (Interview Hallström, Zeile 341 – 346)

Auch sie sieht ein Problem in den unterschiedlichen Tätigkeiten, die Männer und Frauen oft unter dem Deckmantel der gleichen Berufsbezeichnung verrichten. So ist etwa in der Bürobranche die Sekretärin oft viel mehr als eine Hilfskraft, während der Sekretär oft gar nicht als Sekretär sondern als Assistent bezeichnet wird und das eine höher bewertete Position ist (vgl. Interview Hallström. Zeile 357-359).

Frauen leisten zusätzlich zur Erwerbsarbeit mehr unbezahlte Arbeit als Männer, das führt zu einer Doppelbelastung, die laut Ingrid Hallström unter Umständen Stress auslöst, der aber im ArbeitnehmerInnenschutz keine Berücksichtigung findet. Sie veranschaulicht das an einem Beispiel:

Ich bin manchmal nicht so flexibel. Also wenn man dann einspringen soll, also dass man eventuell eine Stunde länger arbeitet, oder noch etwas geschwind fertig macht. Weil meistens müssen die Frauen ein Kind vom Kindergarten abholen, oder haben daheim irgendetwas zu tun. [...] Das führt sicher zu Stress. Nur das wird ja nach dem ASchG, da nach der Gefahrenevaluierung eigentlich nicht wirklich berücksichtigt. In welchem sozialem Kontext ich bin. (Interview Hallström, Zeile 393-402).

Frau Hallström ist der Meinung, dass man hier den ArbeitnehmerInnenschutz durchaus, zumindest in einigen Punkten erweitern könnte. Es sei ja zum Beispiel auch gelungen, dass Unfälle am Arbeitsweg von der AUVA versichert sind (vgl. Interview Hallström, Zeile 404 ff.).

Frau Marx bringt zum Thema geschlechtsbezogene Rollenzuschreibungen den Punkt ein, dass es sich um eine „Glaubensfrage“ (Interview Marx, Zeile 471) handle, wie man sich hier positioniere:

Bin ich hier Universal- oder Differenzfeministin? Gehe ich von der Ungleichheit aus, oder gehe ich davon aus, dass es in erster Linie Individuen gibt, wo der Unterschied zwischen Männern und Frauen nicht ganz so dramatisch ist, wie der Unterschied zwischen Frauen und zwischen Männern? Also ich zähle mich da eher zur Universalfeministinnenfraktion. Also ich glaub grundsätzlich, dass Erziehung

natürlich eine Rolle spielt. Frauen denen beigebracht wurde, dass sie eben nicht schwer Heben können, weil sie Frauen sind, die schwächlich sind, ja die werden auch nicht das entsprechende Training an den Tag legen, werden jedes Mal Kollegen bitten, dass der hebt und all diese Dinge (Interview Marx, Zeile 471-479).

Am Arbeitsplatz spiele es grundsätzlich eine große Rolle, was für ein Frauenbild, oder was für ein Männerbild jemand habe. Barbara Marx erinnert sich zum Beispiel an ihre eigene Arbeit während des Studiums im Handel. Dort wurde sie mit Mitte zwanzig häufig als Fräulein angesprochen, sowohl von Kundinnen als auch von Kunden. Sie ist der Meinung, dass das, was in der Sprache ausgedrückt wird, eine Rolle spielt, „weil ich würde einen Mann nie als Männlein bezeichnen, oder ähnliches“ (IM, Zeile 490-491).

Hinsichtlich der vermehrten Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz findet es Frau Huber beachtlich, dass es für Männer kaum Schimpfwörter gibt, während für Frauen in diversen Berufen Schimpfwörter existieren. Sie sah sich vor Kurzem mit dem Schimpfwort „Serviertraktor“ konfrontiert, das für eine Kellnerin verwendet wurde. Im Gastgewerbe habe die Kellnerin häufig einen ganz anderen Status als der Kellner. Das sei unter anderem daran ersichtlich, dass in gehobeneren Gastronomiebetrieben vermehrt männliches Servicepersonal anzutreffen ist, das dann auch mit mehr Respekt behandelt werde (vgl. IH, Zeile 600 ff.).

Frauen werde der Zugang zu manchen Arbeitsfelder nach wie vor verweigert, so Elsbeth Huber, obwohl es keine gesetzliche Grundlage mehr dafür gibt, weil es das Vorurteil gäbe, dass Frauen „Unruhe“ in ein Männerteam bringen und „möglicherweise Anlass zu sexuellen Übergriffen“ bieten. Auch Frau Hallström kommt im Interview auf die Gefahr der sexuellen Belästigung für Frauen zu sprechen. Sie sieht vor allem Frauen, die in Männerdomänen „einbrechen“, vermehrt gefährdet:

Also wenn Frauen in Männerdomänen einbrechen, eine Gefährdung, das ist auch durchaus eine gesundheitliche Gefährdung, ist dort Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Da gehört viel Sensibilisierung und Aufklärungsarbeit noch gemacht (Interview Hallström, Zeile 314-317).

Barbara Marx erachtet die Gefahr und Belastung der sexuellen Belästigung ebenfalls als eine in der Gefahrevaluierung unterschätzte.

Was die sexuelle Belästigung angeht muss ich ehrlich sagen, dass die sehr oft als Ausrutscher gesehen wird. Das ist der Ausrutscher von der Norm, [...] ein ähnliches Phänomen wie Gewalt in der Familie. Wenn die passiert, dann ist das tragisch, aber eben die Ausnahme und, dass das durchaus nicht die Ausnahme ist sondern tatsächlich in vielerlei Hinsicht durchaus schon fast was derartig normales, aktuelles hat, wenn man sich jetzt wirklich diese Zahlen anschaut, auch am

Arbeitsplatz, dann fehlt da glaube ich ein wahnsinniges, da fehlt es wirklich einfach am Bewusstsein. Ich glaube auch, dass es da massive Diskrepanz gibt, was so allgemein als sexuelle Belästigung angesehen wird, also ich glaub sehr oft ist das Männern auch, oder ganz generell fehlt da wirklich das Bewusstsein, was da wirklich schon als sexuelle Belästigung gilt. Also schon im Sinne von, ich will das jetzt nicht werten, aber was so die Schwere des Übergriffs angeht, dass da wirklich alles was nicht mit massiven körperlichen Übergriffen zu tun hat, fällt in die Kategorie Büroklima, oder lustige Witze oder all diese Dinge (Interview Marx, Zeile 576-589).

Sie berichtet, dass im aktuellen Frauengesundheitsbericht (vgl. Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2011) sexuelle Belästigung als eine der fünf Risikofaktoren hinsichtlich Gesundheit für Frauen am Arbeitsplatz genannt wird. Dennoch habe dieser Aspekt im ArbeitnehmerInnenschutz bisher zu wenig Eingang gefunden (vgl. IM, Zeile 600 ff.). Sie hat den Eindruck, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema sexuelle Belästigung in den Betrieben nur erfolgt, wenn es einen schweren Vorfall gab, dass aber keine präventiven Maßnahmen gesetzt werden. Nur in ganz seltenen Ausnahmefällen, wenn es zum Beispiel eine Betriebsrätin gibt, die besonders engagiert ist in diesem Bereich. Das habe natürlich damit zu tun, dass die Opfer mehrheitlich Frauen sind (vgl. Interview Marx, Zeile 628 ff.).

7.2.1.4 Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen im Kontext

geschlechtsspezifischer Unterschiede in Einstellung und Umgang mit Gesundheit, Sicherheit und ArbeitnehmerInnenschutz

Das Geschlecht einer Person beeinflusst neben anderen Faktoren, wie Bildungs- und Einkommensschicht und/oder Zugehörigkeit zu einer ethnischen Bevölkerungsgruppe den Gesundheitszustand, das Risikoverhalten, die Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit und den Zugang zu Gesundheitsangeboten in erheblichem Maße (vgl. Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2011: 37). Es ist naheliegend, dass sich dieser Unterschied auch in der Einstellung und dem Zugang von Frauen und Männern zu Gefahren und Belastungen am Arbeitsplatz, sowie zu ArbeitnehmerInnenschutz im Allgemeinen auswirkt.

Werden diese Unterschiede in der Gefahrenevaluierung nicht berücksichtigt, kann dies zu geschlechtsspezifischen Verzerrungen führen. Statistiken zeigen z.B., dass Männer häufiger von (registrierten) Arbeitsunfällen betroffen sind als Frauen (laut Statistik Austria waren 2009 bei 71,5% der gemeldeten Arbeitsunfälle Männer betroffen). Frauen werden andererseits häufiger aufgrund psychiatrischer Erkrankungen von ÄrztInnen krank geschrieben als Männer (2009 wurden 65.525 ArbeitnehmerInnen wegen Alkoholismus, Depressionen oder Burn-Out

krankgeschrieben, davon 40.856 Frauen⁴). Auch in der Anerkennung von Krankheitsfällen als Berufskrankheitsfälle nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) wird ein deutlicher Geschlechterunterschied ersichtlich. 2009 wurden von der AUVA 1.589 Berufskrankheitsfälle anerkannt. Davon waren 1.335 männliche (84 %) und 254 weibliche Beschäftigte (16 %) betroffen⁵. Zudem unterscheiden sich die am häufigsten anerkannten Krankheitsarten als Berufskrankheitsfälle zwischen Männern und Frauen. Die Hauterkrankung ist nach wie vor die häufigste Berufskrankheit bei Arbeitnehmerinnen, bei den Arbeitnehmern liegt die durch Lärm verursachte Gehörschädigung an erster Stelle⁶.

Elsbeth Huber erachtet in dieser Hinsicht die Erkenntnisse und Forschungsergebnisse der Gendermedizin als auf den ArbeitnehmerInnenschutz übertragbar und bezieht daraus ihre Argumentation für Veränderungen im ArbeiternehmerInnenschutz. So sind zum Beispiel die unterschiedlichen Zugänge von Männern und Frauen zu Medikamenten, Behandlungen, Krankenhausaufenthalten etc. auf Zugänge im ArbeitnehmerInnenschutz, auch was z.B. Informationszugänge betrifft, übertragbar. Das „genaue Hinschauen“ der Gendermedizin darauf, was tatsächlich im medizinischen Alltag passiert, also zum Beispiel, wie viele Herzkatheter werden Frauen eingesetzt und wie viele Männern, sollte man auf den ArbeitnehmerInnenschutz übertragen (Interview Huber, Zeile 46 ff.).

Andererseits beobachtet Frau Huber, dass der Zugang zum „Gesunderhalten“ bei Frauen weiterentwickelt ist, was sich auch an dem vermehrten Interesse von Frauen an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wie zum Beispiel der Durchführung von Gesundheitszirkeln im Betrieb zeige. Hier komme es allerdings teilweise zu der Diskrepanz, dass Frauen zwar interessierter sind, aber aufgrund der häufigeren Teilzeitbeschäftigung seltener die Möglichkeit bekommen, während ihrer Arbeitszeit an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilzunehmen. Weiters hat Elsbeth Huber den Eindruck, dass manche Schutzmaßnahmen von Frauen eher akzeptiert und angewandt werden als von Männern. Das Tragen von Schutzhandschuhen stufen Männer häufig eher als unnötig oder

⁴ Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hg.) (2010): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien, S. 79.

⁵ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) (2010): Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2009. Wien, S. 26.

⁶ Ebda. S. 29.

unpraktisch ein, und der Gesundheitszustand ihrer Haut erscheine ihnen als weniger wichtig. Grundsätzlich verbinden Männer jegliche Schutzbedürftigkeit eher mit Schwäche.

Auch bei der Kommunikation von psychischen Belastungen komme es zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Dieser Punkt wurde von allen sechs ExpertInnen thematisiert. Männer und Frauen haben hier unterschiedliche Strategien und Hemmschwellen, Belastungen auszudrücken. Das führe in Folge zu unterschiedlichen Diagnosen bzw. zu unterschiedlichen Maßnahmen oder Gewichtungen im ArbeitnehmerInnenschutz.

Hinsichtlich psychischer Belastungen und Erkrankungen sieht Frau Hallström ebenfalls sehr große Unterschiede im Zugang zwischen Frauen und Männern. Sie beobachtet, dass Männer „es sich nicht sagen trauen, wenn sie Depressionen haben“ (Interview Hallström, Zeile 499). Während bei Männern noch immer eher eine organische Ursache für eine Belastung vermutet wird, wird bei Frauen „leider noch immer oft gesagt, die ist hysterisch“ (Interview Hallström, Zeile 504-506). Frau Hallström hat auch den Eindruck, dass Frauen früher zum Arzt gehen und sich grundsätzlich eher über ihre Befindlichkeit zu sprechen trauen als Männer. Die Diagnose „Burnout“ biete hier in jüngster Zeit neue Zugänge und auch Männer bekennen sich ihrer Erfahrung nach eher zu einem Burnout als zu einer Depression, obwohl laut Hallström hinter der Diagnose Burnout häufig andere psychische Erkrankungen stecken (vgl. Interview Hallström, Zeile 508-509).

Frau Marx sieht das etwas anders. Sie hat den Eindruck, dass bei Frauen grundsätzlich häufiger psychische Erkrankungen diagnostiziert werden, während man bei Männern eher nach der physischen Ursache sucht (vgl. IM, Zeile 667 ff.). Frauen und Männer kommunizieren Belastungen unterschiedlich, so erlebt das zumindest Frau Hallström. Sie hat den Eindruck, dass Männer Belastungen eher später melden, mit der Ausnahme von Stress in den „oberen Bereichen, also white collar worker eher, [...] aber die produktiven Arbeiter, oder die Handwerker, [...] bis die etwas sagen“ (Interview Hallström, Zeile 710).

Die [Männer] sagen oft wenig über Belastungen, also da muss man schon sehr genau fragen und dann eben auch die Arbeitsbedingungen kennen, damit man sich das vorstellen kann. Und dann das abfragen. Und dann ist auch oft die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust, dass sie sich oft nichts zu sagen trauen (Interview Hallström, Zeile 716-719).

Frau Hallström vermutet, dass die Schwierigkeit bei Männern Belastungen und Gefahren zu kommunizieren auch damit zu tun haben könnte, dass es für sie „durch die Rolle des

Familienerhalters [...] oft viel dramatischer ist den Job zu verlieren, als für eine Frau“ (Interview Hallström, Zeile 746-747). Es gebe aber die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man sich zu viel beschwert.

Molnar vertritt hier den Standpunkt, dass Frauen eher wahrnehmen, wenn etwas nicht stimmt und das auch eher äußern. Hinzu komme die unterschiedliche Außenwahrnehmung, die nicht nur für die Medizin sondern auch für die Gefahrenevaluierung gelte. Auch sie verweist auf das Beispiel, dass Männer und Frauen, die mit den gleichen Symptomen zur Ärztin/zum Arzt gehen, unterschiedliche Diagnose gestellt bekommen (Interview Molnar, Zeile 673 ff.).

Für die unterschiedliche hohe Betroffenheit von Arbeitsunfällen von Männern und Frauen stellt sich für Frau Huber auch die Frage, welche Arbeitsunfälle überhaupt gemeldet werden. Bzgl. der Anerkennung von Berufskrankheiten gibt sie zu bedenken, dass die Grenzwerte an männlichen Durchschnittswerten orientiert sind (vgl. Interview Huber, Zeile 799 ff.).

Herr Elsigan sieht im technischen Verständnis der Sicherheitstechnik von ArbeitnehmerInnenschutz ein Manko. Er erlebt, dass in der Praxis durch „diese vielen Verordnungen, die lauter Details regeln“ (Interview Elsigan, Zeile 83) das „Zusammenwirken von Organisation, Menschen und Maschinen durch diese sektorale Sichtweise auf Maschinensicherheit und auf Stoffe und Gebäude“ nicht ausreichend beachtet wird, und auch „Betriebe, die alles einhalten, kranke Menschen produzieren“ (Interview Elsigan, Zeile 88-90)

Und dann stellt sich natürlich die Frage, wer kommt aller vor im System. Die Sicherheitstechnik baut so wie der gesamte Arbeitnehmerschutz noch auf dem Normmenschen auf und der Normmensch ist ein männlicher Industriearbeiter zwischen fünfundzwanzig und dreißig oder so. Und da passt sozusagen die weibliche Hälfte [...] nicht hinein und es passen sehr viele Männer nicht hinein (IE, Zeile 93-97).

Die Doppelbelastung von Frauen führe laut Frau Hallström zu grundsätzlichen höheren Belastungen von Frauen, die auch Auswirkungen auf das Erwerbsarbeitsleben haben. Sie bringt den weiterführenden Aspekt in die Thematik ein, dass Frauen und Männer nicht nur einen unterschiedlichen Zugang zu Gesundheit haben, sondern auch und besonders, einen unterschiedlichen Zugang zu Sicherheit.

Männer sagen das brauche ich nicht, das habe ich immer schon so gemacht. Dagegen arbeiten ja die Präventivkräfte, da will man ein Umdenken fördern. Und wenn die das von der Lehre an, oder von Anfang an so beigebracht kriegen, dann

ist das so wie ins Auto einsteigen und Sicherheitsgurt anlegen. Dann machen sie das. Frauen machen das vielleicht mehr aus Eigenantrieb. Männer haben oft, überhaupt wenn sie so ein tradiertes Männerbild haben, [ich bin] der Starke und ich brauche das nicht, das fängt bei so Kleinigkeiten an, wie ich brauche mir die Hände nicht einschmieren, weil ein Mann hat raue Hände, das die dann durch diesen ewigen Hautstress, dann leichter Hauterkrankungen kriegen, das sehen sie nicht ein. Auch dass wenn ich einen Handschuh, dass ich, ganz schwere Verletzungen kann ich nicht vermeiden mit einem Arbeitshandschuh, aber ich kann viele Verletzungen vermeiden. (Interview Hallström, Zeile 467 – 478).

Herr Bruckner weist darauf hin, dass laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz die Evaluierung für Männer und Frauen gleich durchzuführen ist, es allerdings einen Paragraphen gibt, der darauf hinweist, dass die Eignung der ArbeitnehmerInnen individuell zu evaluieren ist (vgl. Interview Bruckner, Zeile 12-16).

Und daraus ergibt sich dann wieder, dass das halt größtenteils Frauen sind, die halt körperlich schwächer sind und dass die dann ungeeignet sind, dass man die dann dort schlecht einsetzen kann bzw. dass man technische Hilfsmittel zur Verfügung stellen müsste. Man kann also nicht sagen, der Arbeitsplatz ist ok, sondern es gibt ja die Evaluierung deswegen, damit man schaut, ob der Arbeitsplatz mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zusammenpasst. Und in der Praxis wird das dann etwas kompliziert (Interview Bruckner, Zeile 23-28).

Herr Bruckner sieht eine wesentliche Verbesserung im ArbeitnehmerInnenschutz der letzten Jahre darin, dass es nun auch persönliche Schutzausrüstung „für Frauen“ gäbe. Er beschreibt die Situation so:

Bei Schutzausrüstungen hatte man lange die Sachen nur für die Männer. Die Größen und die Schnitte, zum Beispiel für Schutzmasken. Da hat eine Frau ganz andere Bedürfnisse und da ist man in den letzten Jahren von den Produzenten in die Richtung gegangen, auch für Frauen Schutzausrüstungen anzubieten, also man bietet bessere Schnitte von Schutzbekleidung, man bietet ein besseres Design, auch an die weibliche Form angepasste Modelle an. Das ist eine positive Entwicklung. Man hat einfach erkannt, die Frauen tragen es nicht, weil es unpraktisch ist, oder weil es nicht passt. Eine persönliche Schutzausrüstung ist sowieso immer eine Belastung, aber je besser es passt ... (Interview Bruckner, Zeile 375-382).

Frau Molnar thematisiert bei der Frage nach Belastungen die mit unterschiedlichen Rollenzuschreibungen in Zusammenhang stehen, das Vorurteil, dass Frauen bestimmte Tätigkeiten besser können und bestimmte Belastungen besser aushalten können als Männer.

Sie denkt dabei an das Beispiel einer Produktionshalle, in der Fernseherteile gefertigt werden. Dort arbeitet eine ganze Legion von Frauen, nur die Produktionsleiter sind Männer.

Die Männer sagen dann, die Männer die dann Produktionsleiter, oder Vorarbeiter [sind] sagen dann, auch interessant, ja wissen sie, diese kleinen Teile, die Frauen sind da viel geschickter, die Männer können das nicht, also diese Feinmotorik ist

bei Frauen viel besser. Da kommt dann dazu, so etwas zum Beispiel wie, solche stumpfsinnigen Tätigkeiten, die Frauen die halten das viel besser aus, die unterhalten sich dann dabei (Interview Molnar, Zeile 530-534).

Sie hat den Eindruck, dass gewisse einseitige und wenig anspruchsvolle Tätigkeiten einerseits den Frauen zugeschrieben werden, weil sie sie besser können, aber auch weil sie sie angeblich besser aushalten. Es mache ihnen nicht so viel aus, etwas wenig Anspruchsvolles zu tun, weil es sie auch weniger belaste (vgl. Interview Molnar, Zeile 543 ff.). Andererseits würde von den Männern eher erwartet, dass sie körperlich sehr belastende Tätigkeiten aushalten und wegstecken können (vgl. Interview Molnar, Zeile 556 ff.) als Frauen.

7.2.1.5 Beteiligung von Frauen an der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen und Genderkompetenz der AkteurInnen

Frauen sind als AkteurInnen im ArbeitnehmerInnenschutz unterrepräsentiert. Die geringere Beteiligung von Frauen als Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsrätinnen etc. stellt eine weitere mögliche Ursache dar, weshalb den Belangen von weiblichen Mitarbeiterinnen im ArbeitnehmerInnenschutz weniger Aufmerksamkeit gewidmet wird (vgl. Copsey 2006: 14).

Die Geschlechterverteilung der AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes in Österreich wird nicht durchgehend erhoben, weshalb ich mich hinsichtlich Zahlen nur auf die Einschätzung der ExpertInnen beziehen kann. Hier gibt es die Einschätzung, dass Sicherheitsfachkräfte zu über 90% männlich sind, Sicherheitsvertrauenspersonen und BetriebsrätInnen seien ebenfalls zu einem überwiegenden Teil Männer. Bei den ArbeitsmedizinerInnen sei es in den letzten Jahren zu einer Umverteilung zwischen den Geschlechtern gekommen und mittlerweile absolvieren laut Herrn Elsigan bereits mehr Frauen als Männer die ArbeitsmedizinerInnenausbildung. ArbeitspsychologInnen sind zu einem großen Teil weiblich.

Ich gehe davon aus, dass das Erkennen und Berücksichtigen von geschlechtsspezifischen Auswirkungen in der Gefahrenevaluierung nicht nur vom Geschlecht der AkteurInnen beeinflusst ist, sondern auch von ihrer Qualifikation.

In den Interviews wurde dieser Kontext folgendermaßen thematisiert. Frau Huber hat bereits Erfahrungen mit Gender Mainstreaming Schulungen für Sicherheitsfachkräfte gemacht. Die TeilnehmerInnen waren dabei zum großen Teil männlich, was für sie eine besondere

Herausforderung als Trainerin, als auch für die weiblichen TeilnehmerInnen war. Ihr ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass auch Männer unterschiedlich sind und einen unterschiedlichen Zugang zur „Genderthematik“ haben (vgl. Interview Huber, Zeile 100 ff.). Teilweise seien die Teilnehmer auch schon in einem anderen Kontext der Thematik begegnet (z.B. im Diversity Programm in einer Bank) und dadurch weniger skeptisch. Immer wieder gelinge es ihr auch bei den TeilnehmerInnen ein Aha-Erlebnis auszulösen und ihnen zu vermitteln, dass es um mehr als um geschlechtergerechte Sprache geht. Vor allem hinsichtlich der Gefahrenevaluierung könne man hier neue Ansichten in die Thematik einbringen (vgl. Interview Huber, Zeile 150 ff).

Eine Ursache für die geringe Beteiligung von Frauen in der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen sieht sie in der allgemein geringeren Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in Betrieben, vor allem wenn es nicht um direkte Arbeitsaufgaben geht.

Sie hat aber auch erlebt, dass Frauen nicht motiviert werden, sich am ArbeitnehmerInnenschutz zu beteiligen. Männer werden da eher gefragt. Das liege auch daran, dass MitarbeiterInnen in den unteren Hierarchieebenen prinzipiell für Funktionen des ArbeitnehmerInnenschutzes seltener herangezogen werden und gerade in den unteren Ebenen oft vermehrt Frauen beschäftigt sind. Sie hat in einem Krankenhaus erlebt, dass alle MitarbeiterInnen in die Gefahrenevaluierung einbezogen und befragt wurden, bis hin zu den Haustechnikern, nur das Reinigungspersonal, das überwiegend weiblich war, wurde „vergessen“ (vgl. Interview Huber, Zeile 889 ff.)

Das liege aber auch daran, dass Frauen von sich aus eine Beteiligung an der Gefahrenevaluierung ablehnen.

„Das hat auch damit zu tun, dass sie vielleicht frustriert sind, weil sie meinen, dass es nichts bringt, wenn sie etwas sagen. Weil sie vielleicht schon in der Vergangenheit nicht ernst genommen wurden. Und vielleicht auch nicht so gut reden können, das denke ich mir ist vielleicht auch ein Punkt. Das Frauen immer in Gruppen eher warten, bis sie gefragt werden, nicht von sich aus sprechen.“ (IH, Zeile 899 - 904)

Eine Lösung für dieses Problem könne folgendes sein: man müsse den AkteurInnen in der Gefahrenevaluierung vermitteln, dass es gut ist, viele MitarbeiterInnen in die Gefahrenevaluierung einzubeziehen. Denn wenn viele MitarbeiterInnen, auch Frauen einbezogen werden, dann wird das Ergebnis mehr akzeptiert, auch von den Mitarbeiterinnen.

Also wer macht die Evaluierung. Die Sicherheitsfachkräfte haben da ziemlich die

Hand drauf und das sind 90 Prozent Männer. Also dadurch, weil da die Arbeitsmedizin, sei es jetzt, warum auch immer, weil es eben von der Situation her, ja das ist ja so, die Sicherheitsfachkräfte sind meistens im Betrieb angestellt, also Beschäftigte vom Betrieb, die Arbeitsmedizin wird meistens zugekauft. So ist halt das Gesetz, warum auch immer das so ist, das ist so. Das heißt die sind weiter weg. Dass da jetzt 60/40 die Geschlechterverteilung ist, spielt dann sicher auch noch eine Rolle, wie ich dann wieder reinkomme dort. Weil dort sitzen die anderen schon, also die 90 Prozent Männer und machen das. Also das sind die Macherchecks, Techniker sind ja so und so sehr, machen und dann denken. Zuerst tun und dann, das ist eben so maschinenorientiert und technisch orientiert und dadurch verselbstständigt sich das so und die anderen, die vielleicht eine andere Sicht hätten und vielleicht Frauen sind, die kommen da auch schwer dazu, zu dem Thema. Und da sitzen auch, sag ich jetzt einmal, die Techniker und wollen das natürlich auch, dass sie die Hand darauf haben, weil das ist ein Einflussfaktor, Anerkennungsfaktor. Also das ist irgendwie, es hängt alles miteinander zusammen und man fragt sich, wo ist das Huhn und wo das Ei (Interview Huber, Zeile 1101-1117).

Frau Huber beobachtet zur Zeit auch so etwas wie einen „Verteilungskampf“ im ArbeitnehmerInnenschutz. Die (mehrheitlich weiblichen) ArbeitspsychologInnen sollten mehr Einfluss bekommen und auch vermehrt in der Gefahrenevaluierung eingesetzt werden, wovon die (mehrheitlich männlichen) Sicherheitsfachkräfte nicht begeistert sind, weil dadurch Aufträge und Einfluss geschmälert werden (vgl. Interview Huber, Zeile 1133). Wenn Frauen dabei wären, würden auch andere Themen aufgegriffen, vermutet sie.

Frau Hallström sieht in der Arbeitsmedizin eine Frauendomäne, weil der Beruf in kleinen Betrieben nicht gut bezahlt ist und keinen guten Status hat. In den Großbetrieben würden die Stellen wiederum mit Männern besetzt (vgl. Interview Hallström, Zeile 793-796).

Herr Elsigan beobachtet ebenfalls einen starken Anstieg an Frauen, die die ArbeitsmedizinerInnenausbildung absolvieren. Frauen würden diesen Beruf vermehrt wählen, weil er gut mit Familie und Betreuungspflichten vereinbar sei, und die Ausbildung werde häufig in Karenzzeiten absolviert (vgl. Interview Elsigan, Zeile 23 ff.).

Herr Elsigan, der auch in der Ausbildung von ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften tätig ist, beobachtet in letzter Zeit auch einen Anstieg an weiblichen Teilnehmerinnen in diesen Kursen. Er bewertet das als sehr positiv:

In der letzten Gruppen waren zwei von vier Frauen und zwar nicht nur Technikerinnen, eine Ingenieurin vom Bauwesen, eine Textilarbeiterin, eine Meisterin, also, das wäre noch ein interessanter Aspekt, weil das wäre eine wesentliche Bereicherung der betrieblichen Sicherheitsarbeit, wenn da mehr Frauen in der Sicherheitstechnik auftreten. (Interview Elsigan, Zeile 57-60)

Barbara Marx sieht diese Frage pragmatisch. Sie geht davon aus, dass es mehr Feministinnen als Feministen gibt und damit die Wahrscheinlichkeit, dass die Berücksichtigung der Anliegen der Arbeitnehmerinnen in der Gefahrenevaluierung ausreichend ist, mit der Beteiligung von Frauen steigt (vgl. Interview Marx, Zeile 744 ff.). Hinsichtlich der Platzierung von Genderthemen in der Gefahrenevaluierung weist sie darauf hin, dass das für ArbeitsmedizinerInnen, die ohnehin häufig einen nicht sehr einfachen Status im Betrieb hätten, unter Umständen besonders schwierig werden könne, auf Genderaspekte hinzuweisen (vgl. Interview Marx, Zeile 752 ff.).

Auch Frau Molnar ist der Ansicht, dass die weibliche Sicherheitsvertrauensperson tendenziell etwas anderes wahrnimmt in der Gefahrenevaluierung als die männliche. Nicht in 100% der Fälle sei das ihrer Meinung nach der Fall, aber doch mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit (vgl. Interview Molnar, Zeile 841-842). Herr Elsigan beschreibt seine Einschätzung zu dieser Thematik so:

Also Wahrnehmung ja, wenn Wahrnehmung auch dann heißt, es wird einem etwas klar. Weil wahrscheinlich eine andere Lebenserfahrung kann man unterstellen, bei den meisten Frauen. Ob sie aus der Lebenserfahrung dann in einer bestimmten Position etwas machen, was damit im Zusammenhang steht, oder wo sie sozusagen dann abstrahieren von der Lebenserfahrung (Interview Elsigan, Zeile 439-442).

Genderkompetenzen in die Ausbildung der ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte einzubringen ist ein Thema mit dem sich Herr Elsigan schon länger beschäftigt (vgl. Interview Elsigan, Zeile 458). Im Moment sei es so, dass es in den Ausbildungen, wenn es um „Gesundheitsinteressen“ von Frauen geht, sich die Interessen der TeilnehmerInnen vor allem um Schwangerschaft und Mutterschutz drehen (vgl. Interview Elsigan, Zeile 476 ff.).

Herr Bruckner hat den Eindruck, dass Frauen grundsätzlich vorsichtiger sind und Gefahren eher wahrnehmen. Frauen seien kritischer gegenüber ihrer Arbeitsumgebung und auch eher geneigt dazu, Probleme zu melden als Männer. „Das ist glaube ich nicht nur so ein Vorurteil, sondern diesen Eindruck habe ich auch immer wieder“ (Interview Bruckner, Zeile 106-107). „Die Männer schätzen Gefahren glaube ich sehr oft als geringer ein bzw. sind sie risikofreudiger“ (Interview Bruckner, Zeile 112-113). Die Tätigkeit von weiblichen Sicherheitsvertrauenspersonen erlebt Herr Bruckner folgendermaßen:

Ich kenne da keine Unterschiede, habe aber den Eindruck, dass die Frauen da eher kritischer sind und da eher mehr melden und da mehr Gefahrenbewusstsein haben. Die Frauen sind da sehr aufmerksam und melden auch früher Mängel und melden

auch mehr Mängel. Von da her wären Frauen als Sicherheitsvertrauenspersonen sogar besser, sage ich einmal. (Interview Bruckner, Zeile 311-315)

Vorteile an mehr weiblichen Sicherheitsvertrauenspersonen sieht er auch darin, dass sich Mitarbeiterinnen vielleicht nicht so sehr trauen, einer männlichen Sicherheitsvertrauensperson ihre Probleme zu schildern, weil sie sie möglicherweise als nebensächlich einstufen. Er gibt dazu ein Beispiel aus einem Produktionsbetrieb:

Wenn du da einen Betrieb hast, so einen mittelgroßen Betrieb, der [...] aus einer Produktion besteht und zu einem Viertel aus Büro, würde es mich nicht wundern, wenn die Probleme im Büro als nebensächlich eingestuft werden. Das besteht sehr wohl. (Interview Bruckner, Zeile 323-326)

Herr Bruckner weist darauf hin, dass man als Voraussetzung um eine Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft zu machen einen technischen Ausbildungshintergrund vorweisen muss. (vgl. Interview Bruckner, Zeile 295-296), was möglicherweise Frauen ausschließe.

Barbara Marx ortet mangelnde Gendersensibilität bei den ArbeitsmedizinerInnen, und stellt fest, dass die meisten Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner „diesen Blick einfach nicht haben“ (Interview Marx, Zeile 244). Sie sieht die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming im ArbeitnehmerInnenschutz ganz am Anfang.

7.2.2 Maßnahmen

In den Interviews wurde abschließend die Frage thematisiert, welche Maßnahmen nach Ansicht der InterviewpartnerInnen am dringlichsten umgesetzt werden müssen, um die Gefahrenevaluierung geschlechtergerechter zu gestalten. Die Antworten waren dabei überraschend konkret und vielschichtig.

7.2.2.1 Maßnahmen auf rechtlicher Ebene

- **Liste der anerkannten Berufskrankheiten öffnen**

In rechtlicher Hinsicht spricht sich Frau Huber dafür aus, die Liste der anerkannten Berufskrankheiten zu öffnen. Im Moment legt die AUVA eine Liste jener Krankheiten und jener Berufe fest, in welchen eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werden kann. Aus der vermehrten Zuerkennung von Berufskrankheiten für Männer ließe sich eine Diskriminierung von Frauen in diesem Bereich vermuten. In den Niederlanden und in Schweden wurden diese Listen bereits aufgehoben bzw. für alle Krankheiten geöffnet und das

hat, laut Meinung von Frau Huber, positive Veränderungen bewirkt. Die Anerkennung von Berufskrankheiten und die damit verbundenen Versicherungsleistungen sollten außerdem Teil des Sozialversicherungswesens sein und nicht in der AUVA angesiedelt werden. Eine Öffnung dieser Liste würde Diskriminierungen in diesem Bereich vorbeugen und mehr Bewegung in die Thematik allgemein bringen (vgl. Interview Huber, Zeile 791 ff.).`

- **Gesetzlich vorgeschriebene Verteilung der Fachkräfte für Präventionszeiten neu regeln**

Der Anteil der Präventionszeiten in den Betrieben, der zurzeit unter SicherheitsexpertInnen aufgeteilt wird, müsste laut Frau Huber rechtlich neu geregelt werden. Ihrer Ansicht nach sollten alle Fachkräfte (Sicherheitsfachkräfte, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen) zu gleichen Teilen am ArbeitnehmerInnenschutz beteiligt sein (vgl. Interview Huber, Zeile 1146-1149).

- **Rechtliche Regelungen zum Schutz der reproduktiven Gesundheit von Frauen und Männern schaffen**

Frau Hallström fordert, dass die Auswirkungen von Substanzen, die die Reproduktionsfähigkeit beeinflussen könnten, verstärkt für beide Geschlechter in die Gesetzgebung Eingang finden sollten (vgl. Interview Hallström, Zeile 863 ff.) .

7.2.2.2 Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

- **Zeitliche Rahmenbedingungen aller MitarbeiterInnen berücksichtigen**

Um die Beteiligung von Frauen in der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen zu erhöhen, müsste man laut Frau Huber vermehrt Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Zeiten nehmen, in denen ArbeitnehmerInnenschutzmaßnahmen stattfinden, und den Betreuungspflichten oder auch Freizeitbedürfnissen von MitarbeiterInnen. Wichtig ist für sie in dieser Hinsicht auch die Frage der Ressourcenverteilung: „Wenn ich sage, zum Beispiel, eine Reinigungskraft soll reinigen und dann soll sie auch noch bei einem Gesundheitszirkel mittun, dann geht das nicht“ (Interview Huber, Zeile 635 – 636). Es müssen auch für Reinigungskräfte Vertretungen organisiert werden, damit diese an Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes teilhaben können, nicht nur für Beschäftigte in höheren Positionen. Auch die Teilnahme an Projekten der betrieblichen Gesundheitsförderung von MitarbeiterInnen in ihrer Freizeit zu verlangen oder zu erwarten erachtet sie als problematisch

(vgl. Interview Huber, Zeile 641 ff.).

- **Anderer Umgang mit der Evaluierung psychischer Belastungen**

Frau Marx erachtet es als notwendig, mit der Evaluierung psychischer Belastungen anders umzugehen. Ihr erscheinen regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen („Checkups“) der psychischen Gesundheit für alle Menschen, so wie es jetzt mit der Gesundenuntersuchung angeboten wird, sinnvoll. „Damit Menschen nicht erst zum Psychologen gehen, wenn die Medikamente schon nicht mehr helfen“ (Interview Marx, Zeile 982).

- **Einsatz von ArbeitspsychologInnen fördern**

Dass der Einsatz von ArbeitspsychologInnen im ArbeitnehmerInnenschutz und in der Gefahrenevaluierung gefördert werden soll, darüber sind sich alle befragten ExpertInnen einig. Herr Huber beschreibt seine Erwartungen an den vermehrten Einsatz von ArbeitspsychologInnen so:

Arbeitspsychologinnen in den Betrieb einsetzen, das wäre das allererste. Den Arbeitgebern weismachen oder erklären, dass sie eine Fürsorgepflicht haben und dass Arbeitsschutz Sinn macht und dass man die Leute befragen soll, wie es ihnen geht am Arbeitsplatz und dort wo der Schutz wiegt, sollte man Lösungen finden. Arbeitspsychologinnen sollten den Führungsstil von Firmen ändern und sozusagen den Finger in die Wunden legen, weil viele Firmenstrukturen nicht passen und Anforderungen nicht passen (Interview Bruckner, Zeile 393-398).

- **Maßnahmen zur Erhöhung von Ansehen und Bedeutung der Evaluierung**

Herr Elsigan weist darauf hin, dass seiner Erfahrung nach die Evaluierung an sich ein unterschätztes Instrument ist. „Also es wird in vielen Betrieben total oberflächlich gemacht und das ist dann schon eine Ursache, warum nichts rauskommt“ (Interview Elsigan, Zeile 181-182).

- **MitarbeiterInnen verstärkt in die Evaluierung einbeziehen**

Als weiteren Grund für die schlechte Qualität von Evaluierungen nennt er die fehlende Einbeziehung von MitarbeiterInnen (vgl. IE, Zeile 225):

Jedenfalls, das was bei der Evaluierung die Grundidee war, das man die Beschäftigten einbezieht und zusammenführt was sozusagen das Expertensystem weiß und was die Beschäftigten wissen, das kommt selten vor (IE, Zeile 244-246).

- **Sicherheits- und Gesundheitsanliegen von Frauen verstärkt berücksichtigen**

Herr Elsigan weist darauf hin, dass die Berücksichtigung der Sicherheits- und

Gesundheitsanliegen von Frauen auch zur Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes der Männer beitragen würde.

Das täte ich in den Betrieben bei vielen Sachen sagen. Wenn man sich um das kümmern täte, was den Frauen gut tut, dann tuts den Männern auch gut. Bei den Gesundheitsfragen, Männer sind gewohnt, dass sie mehr schlucken. (IE, Zeile 551-554)

7.2.2.3 Gender Mainstreaming Maßnahmen

Frau Huber erachtet es als zielführend, den Gender Mainstreaming Ansatz für die Verbesserung des ArbeitnehmerInnenschutzes weiter zu verfolgen, weil er neue Blickwinkel eröffne und Lösungen aufzeige, an die bisher nicht gedacht wurde (vgl. IH, Zeile 993 ff.).

- **Wissenschaftliche Basis für Arbeitsmedizin und Gendermedizin verbessern – in Forschung investieren**

Neben den Gesetzen müsste sich die wissenschaftliche Basis der Arbeitsmedizin und Gendermedizin verbessern, und es müsste in diese Felder investiert werden.

Hinsichtlich der Frage von Grenzwerten bei der Einwirkung von chemischen Stoffen sollte mehr Forschung betrieben werden, um einerseits herauszufinden, inwiefern unterschiedliche Grenzwerte für Frauen und Männer tatsächlich begründet sind, und um andererseits auch die Einwirkungen auf die männliche Reproduktionsfähigkeit zu untersuchen. Für diese Forschungen muss Geld zur Verfügung gestellt werden und die Ergebnisse müssen dann ernst genommen und verbreitet werden (Interview Huber, Zeile 1283 ff.).

- **Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen im ArbeitnehmerInnenschutz setzen**

Alle befragten ExpertInnen erachteten es als notwendig, die Beteiligung von Frauen als AkteurInnen des ArbeitnehmerInnenschutzes zu erhöhen. Dafür sollten Gender Mainstreaming Projekte in den Betrieben umgesetzt werden (vgl. Interview Marx, Zeile 985 ff.).

In den Normungsinstituten und im Normungswesen ortet Elsbeth Huber einen überdurchschnittlich hohen Männeranteil in den Entscheidungsgremien, hier sollten ebenfalls mehr Frauen einbezogen werden (vgl. Interview Elsbeth Huber, Zeile 1272-1278).

- **Weiterbildungen zu Genderthemen für Sicherheitsfachkräfte und**

ArbeitsmedizinerInnen anbieten

Insbesondere Frau Huber und Herr Elsigan sehen ein Bedürfnis nach Schulungen zu Genderfragen für ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte:

Dass man die Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner und die Sicherheitsfachkräfte darauf sensibilisiert und aufmerksam macht, dass es da Unterschiede gibt, das wäre auch ganz wichtig (Interview Hallström, Zeile 897-899).

- **Maßnahmen zur Förderung der Kooperation der Fachkräfte im ArbeitnehmerInnenschutz**

Frau Molnar sieht das grundsätzliche Problem, dass die Kooperation der ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräfte bei der Durchführung der Evaluierung häufig nicht gut funktioniert (vgl. Interview Molnar, Zeile 807 ff.).

- **Technische Möglichkeiten in frauendominierten Branchen vermehrt nützen**

Herr Bruckner sieht hier zum Beispiel großen Handlungsbedarf und ein „irrsinniges Verbesserungspotential“ (IB, Zeile 130) im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes der Pflegeberufe. Hier seien die technischen Möglichkeiten nicht ausgenutzt und es werde noch viel zu viel „händisch“ gemacht (vgl. IB, Zeile 123 ff.).

8 Zusammenfassung und Resümee

Ausgangspunkt dieser Arbeit war die Frage nach geschlechtsspezifischen Auswirkungen der geschlechtsneutral normierten Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz und Festlegung von Maßnahmen nach § 4 ASchG. Ich habe die Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen, sowie notwendige Maßnahmen diese zu reduzieren und diesen Bereich der Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes geschlechtergerechter zu gestalten, untersucht.

Anhand der Darstellung der rechtshistorischen Entwicklung des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes habe ich aufgezeigt, inwiefern die gesetzlichen Regelungen im Laufe der Geschichte nach und nach geschlechtsneutraler gestaltet wurden. Diese Analyse brachte vor allem Erkenntnisse darüber, welche Klassifikationen von ArbeitnehmerInnen, die sich auch in der heutigen Rechtslage zeigen, historisch begründet sind und in welchen gesellschaftlichen Kontexten die Grundlagen für frauenspezifische Schutzbestimmungen und Mutterschutzbestimmungen geschaffen bzw. wieder aufgehoben wurden.

Die empirische Untersuchung der Praxis des ArbeitnehmerInnenschutzes hat schließlich gezeigt, dass die geschlechtsneutrale Normierung keineswegs eine geschlechtergerechte Praxis im ArbeitnehmerInnenschutz garantiert. Die ExpertInnen stellten ausnahmslos nicht in Frage, dass es in der Praxis der Gefahrenevaluierung eine Rolle spielt, ob Arbeitsplätze von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern evaluiert werden. Die Interviews mit den ExpertInnen haben auch gezeigt, wie schwierig es ist, das Thema Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz an konkreten Beispielen in der Gefahrenevaluierung festzumachen und dabei nicht nur in den immer wieder zitierten Beispielen des Bauarbeiters und der Supermarktkassiererin verhaftet zu bleiben. Die Thematik ist m.E. auch für einen Großteil der ExpertInnen eine eher neue, was angesichts der kaum vorhandenen wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung nicht verwunderlich ist. Ich betrachte die Ergebnisse meiner Untersuchung auch deshalb als ein erstes Abstecken vieler noch zu untersuchender Forschungslücken. Dazu gehören m.E. ganz zentral folgende:

- Inwiefern werden technische Hilfsmittel in frauendominierten Branchen nicht ausreichend eingesetzt?
- Welche Gefahren und Belastungen wirken sich negativ auf die reproduktive

Gesundheit von Männern aus?

- Inwiefern sind die vorhandenen frauenspezifischen Schutzbestimmungen (unterschiedlichen Grenzwerte bei Einwirkung von Blei und bei den physischen Belastungen) wissenschaftlich begründet und nach wie vor notwendig?
- Welche geschlechtsspezifischen Dimensionen nehmen betriebliche AkteurInnen (ArbeitgeberInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen) im ArbeitnehmerInnenschutz wahr?

Besonders erfreulich im Lichte der Zielsetzung dieser Arbeit waren die konkreten, vielfach unmittelbar umsetzbaren Vorstellungen der ExpertInnen über die zu treffenden Maßnahmen zur Schaffung einer geschlechtergerechteren Praxis der Gefahrenevaluierung. Meines Erachtens wird die Umsetzung der geforderten Maßnahmen auf rechtlicher und betrieblicher Ebene, sowie die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming Maßnahmen als Querschnittmaterie darüber entscheiden, inwiefern die Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen in Zukunft eine geschlechtergerechtere werden kann.

Für eine umfassende und nachhaltige Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit im ArbeitnehmerInnenschutz wird es notwendig sein, Gleichstellungsaspekte auch jenseits des ArbeitnehmerInnenschutzes im Erwerbsleben und in der Gesellschaft im Allgemeinen zu implementieren.

9 Literatur

- Appiano-Kugler, Iris; Kogoj, Traude (Hg.) (2008): *Going Gender and Diversity. Ein Arbeitsbuch*. Wien: Facultas.
- Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian (2008): *Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft; [Geschlechteraspekte im betrieblichen Gesundheitsmanagement]*. Heidelberg: Springer Medizin (Fehlzeiten-Report, 2007).
- Baer, Susanne (2010): *Recht: Normen zwischen Zwang, Konstruktion und Ermöglichung - Gender Studien zum Recht*. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 547–555.
- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.) (2010): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Geschlecht und Gesellschaft, 35).
- Becker-Schmidt, Regina (2007): *Geschlechterdifferenz - Geschlechterverhältnis: Soziale Dimensionen des Begriffs "Geschlecht"*. In: Hark, Sabine (Hg.): *Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie*. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss., S. 115–127.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2007): *Männerrolle, Frauenrolle - aber was steht dahinter? Soziologische Perspektiven zur Arbeitsteilung und Fähigkeitsdifferenzierung zwischen den Geschlechtern*. In: Vogel, Ulrike (Hg.): *Meilensteine der Frauen- und Geschlechterforschung. Originaltexte mit Erläuterungen zur Entwicklung in der Bundesrepublik*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. (Lehrbuch), S. 73–80.
- Bogner, Alexander (Hg.) (2005): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Brandenburg, Stephan (Hg.) (2009): *Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen*. Hamburg: VSA-Verl.
- Braun, Kathrin (1994): *Schutz für die Unmündigen, die Frauen... politische Interaktion und Reorganisation des Geschlechterverhältnisses in der frühen Arbeitsschutzgesetzgebung*. Stuttgart.
- Braunger, Paul; Frank, Hermann; Korunka, Christian; Lueger, Manfred (2009): *Arbeitssicherheit in Organisationen. Eine empirische Analyse in der Holz- und Metallbranche und Empfehlungen für die betriebliche Praxis*. Wien: facultas.wuv (Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, 9).
- Brinkmann, Christian (Hg.) (1995): *Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen u. praktische Erfahrungen*. Nürberg: IAB.
- Buchholz, Kathrin (2006): *Genderrelevanz und Genderaspekte von Chemikalienpolitik*. In: Smilla Ebeling; Sigrid Schmitz (Hg.): *Geschlechterforschung und Naturwissenschaften. Einführung in ein komplexes Wechselspiel*: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 139–160.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.) (2010): Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2009. Wien.

Bundesministerium für Gesundheit (2011): Österreichischer Frauengesundheitsbericht 2010/2011. Unter Mitarbeit von Dr.in Ines Stamm. Herausgegeben von Bundesministerium für Gesundheit.

Dietachmayr, Karin (2009): Die Situation weiblicher Führungskräfte in OÖ Großunternehmen. Linzer Schriften zur Frauenforschung (Bd. 40). Trauner Verlag: Linz.

Ebert, Kurt (1975): Die Anfänge der modernen Sozialpolitik in Österreich. Die Taaffesche Sozialgesetzgebung für die Arbeiter im Rahmen der Gewerbeordnungsreform (1879-1885). Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften: Wien.

Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 171–182.

Eichmann, Hubert; Jörg Flecker; Alfons Bauernfeind; Bernhard Saupe; Marion Vogt (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag der BMASK.

Ellmeier, Andrea (2003): Arbeit Ökonomie Konsum. Zur Transformation von Bedeutungsanordnungen. In: Gehmacher, Johanna; Mesner, Maria (Hg.): Frauen- und Geschlechtergeschichte. Positionen/Perspektiven. Innsbruck: Studien-Verl. (Querschnitte, 14), S. 183–201.

Elsbeth, Huber (1992): Unterschiedliche Belastungsgrenzwerte am Arbeitsplatz für Frauen im gebärfähigen Alter und Männer. Schutz oder Diskriminierung? In: IWK, H. 4

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Sarah Copsey (2006): Geschlechterspezifische Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit – Eine zusammenfassende Darstellung. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Fagan, Colette; Burchell Brendan (2002): Gender, jobs and working conditions in the European Union.

Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Orig.-Ausg. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl. (Rowohlts Enzyklopädie, 546).

Floßmann, Ursula (Hg.) (1997): Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit. Frauenforschung in der Rechtswissenschaft. Linz: Universitätsverlag R. Trauner.

Gerhard, Ute (1997): Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart. München: Beck.

Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 137–145.

- Göhring, Walter; Leichter, Käthe (1996): Käthe Leichter: gewerkschaftliche Frauenpolitik. Historische Dimension und politische Aktualität. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, 3).
- Grandner, Margarete (1995): Special Labor Protection for Women in Austria, 1860–1918. In: Wikander, Ulla (Hg.): Protecting Women. Labor Legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920. Urbana: University of Illinois Press, S. 150–187.
- Gröss, Maria (1986): Die Anfänge des Nachtarbeitsverbotes für Frauen in Österreich. Arbeitsschutz für weibliche Arbeitnehmerinnen in der Gewerbeordnung von 1885. Diplomarbeit.
- Gümbel, Michael (2009): Gender Mainstreaming in Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung. In: Brandenburg, Stephan (Hg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen. Hamburg: VSA-Verl., S. 14–23.
- Hark, Sabine (Hg.) (2007): Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (Hg.) (2009): Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung. Wien.
- Hausen, Karin (1993): Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Sammlung Vandenhoeck).
- Heider, Alexander; Poststingl, Gustav; Schramhauser, Hans (Hg.) (2006): ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. mit erläuternden Bemerkungen aus der Regierungsvorlage und ergänzenden Kommentaren einschließlich der Durchführungsverordnungen über die Sicherheitsvertrauenspersonen und über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente. 5. Auflage. Wien: ÖGB Verlag.
- Hitzler, Ronald; Hitzler-Honer-Maeder (1994): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen: Westdt. Verl.
- Holzleithner, Elisabeth (2002): Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Eine Einführung. Wien: WUV.
- Holzleithner, Elisabeth (2009): Gerechtigkeit. Wien: facultas:wuv
- Hurrelmann, Klaus; Kolip, Petra (2002): Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich. 1. Aufl. Bern: Huber (Handbuch Gesundheitswissenschaften).
- Irene, Dölling (Hg.) (1998): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. 1. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp (Gender studies, N.F., Bd. 732).
- Kapeller, Doris; Kreimer Margarete; Leitner, Andrea (1999): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.
- Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (1992): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg i.Br.: Kore (Forum Frauenforschung, 6).
- Köck, Karin (1996): Verwendungsschutz der Frauen. Diplomarbeit. Salzburg. Universität Salzburg.

- Leichter, Käthe (1927): *Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich*. Wien: Verlag Arbeit und Wirtschaft.
- Lorber, Judith (1999): *Gender-Paradoxien*. Opladen: Leske + Budrich.
- McGlynn, Clare (2000): *Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law*. In: *European Law Journal*, Vol. 6, N 1, Blackwell Publishers: Oxford, pp 29-44
- Messing, Karen (1998): *One-eyed science. Occupational health and women workers*. Philadelphia: Temple University Press (Labor and social change).
- Messing, Karen (1998): *One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers*. Philadelphia: Temple University Press.
- Messing, Karen (1999): *Integrating Gender in Ergonomic Analysis. Strategies for transforming women's work*. Brussels: European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety.
- Messing, Karen (2008): "Don't Use a Wrench to Peel Potatoes: Biological Science Constructed on Male Model Systems Is a Risk to Women Workers' Health". In: *Just Methods. An interdisciplinary feminist reader*. Boulder: Paradigm Publ.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike: *Das Experteninterview - konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage*, S. 465–479.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2005): *ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. In: Bogner, Alexander (Hg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften., S. 71–93.
- Oechsle, Mechthild (2010): *Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven*. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 227–236.
- Opitz-Belakhal, Claudia (2010): *Geschlechtergeschichte*. Frankfurt am Main: Campus-Verl. (Historische Einführungen, 8).
- Oppolzer, Alfred (2010): *Gesundheitsmanagement im Betrieb. Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit*. Erw. und aktualisierte Neuaufl. der 1. Aufl. von 2006. Hamburg: VSA-Verlag.
- Pointner, Josef (1989): *Unfallverhütung und Sicherheit in Österreich. Durchbruch und Erfüllung einer humanen Forderung*. Wien: Internationale Publikationen Ges.m.b.H.
- Rogen, Daniela (2000): *Spezielle Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen - Segen oder Grund zur Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben?* Diplomarbeit. Universität Innsbruck.
- Ruehl; Barbara (2009): *Manchmal mehr als »kleine Unterschiede« – Gefährdungen geschlechtergerecht beurteilen*. In: Brandenburg, Stephan (Hg.): *Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht?! Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen*. Hamburg: VSA-Verl., S. 167–185.
- Vogel, Laurent (1998): *Gefahrenverhütung am Arbeitsplatz. Die Auswirkungen der Gemeinschaftsrichtlinien auf die Präventivsysteme in Schweden, Finnland, Norwegen, Österreich und der Schweiz*. Brüssel: TGB.

Vogel, Laurent (2003): The gender workplace health gap in Europe. Brussels: European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety.

Vogel, Ulrike (Hg.) (2007): Meilensteine der Frauen- und Geschlechterforschung. Originaltexte mit Erläuterungen zur Entwicklung in der Bundesrepublik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. (Lehrbuch).

Wetterer, Angelika (1995): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Pasero, Ursula; Braun, Friederike (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus-Verl.-Ges. (Frauen, Männer, Geschlechterverhältnisse, 1), S. 199–223.

Wetterer, Angelika (2010): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften. (Geschlecht und Gesellschaft, 35), S. 126–136.

Wikander, Ulla (1995): Protecting women. Labor legislation in Europe, the United States, and Australia, 1880-1920. Urbana: University of Illinois Press.

Ziegler, Sabine (1997): Geschlechtsspezifische Schutzgesetze aus der Sicht der Frauenforschung am Beispiel des Nachtarbeitsverbotes für Frauen. In: Floßmann, Ursula (Hg.): Recht, Geschlecht und Gerechtigkeit. Frauenforschung in der Rechtswissenschaft. Linz: Universitätsverlag R. Trauner, S. 381–405.

10 Anhang

10.1 Anfrage-Email InterviewpartnerInnen

Sehr geehrte Frau X! / Sehr geehrter Herr Y!

Ich studiere Gender Studies an der Universität Wien und schreibe gerade an meiner Masterarbeit zu „Genderaspekten in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“, die über das Johann Böhm Stipendium des ÖGB gefördert wird. Für meine Arbeit möchte ich ExpertInnen interviewen, die über Kenntnisse und Praxiserfahrungen im ArbeitnehmerInnenschutz verfügen, die für mein Thema interessant und wichtig sein könnten.

Ich wende mich direkt an Sie, weil sie mir als Ansprechperson und potentielle Interviewpartnerin von Frau Dr. Reifinger (*ÖGB Referat für Sozialpolitik – Gesundheitspolitik – ArbeitnehmerInnenschutz*) / Frau Dr. Novak (*BMASK-Zentral-Arbeitsinspektorat*) empfohlen wurden.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie mir ein Interview geben (Dauer ca. 30-45 Minuten) und idealerweise Anfang März einen Termin für mich hätten.

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich natürlich jederzeit gerne an mich wenden.

Ich freue mich auf Ihre Antwort.

Mit freundlichen Grüßen

Antonia Wenzl

10.2 Interviewleitfaden

Interview mit Experte/Expertin XY

- Einverständnis Tonbandaufzeichnung?
- Info Interviewtechnik?

Fragen

Eigene Tätigkeit

1. Würden Sie mir etwas mehr über Ihre Arbeit und Ihre Auseinandersetzung mit Genderfragen erzählen?

Mögliche Verbindung zu meinem Thema

2. Individuelle Fragen zu Arbeitsgebiet und mögliche Verbindung zu meinem Thema

Fragen im Kontext meiner Masterarbeit

3. Ich beschäftige mich in meiner Masterarbeit mit Genderaspekten in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz. Ich untersuche welche Ursachen es gibt, die dazu führen, dass Belastungen und Gefahren für Frauen und Männern am Arbeitsplatz unterschiedlich bewertet werden. Ich habe aus der Forschungsliteratur zentrale Thesen erarbeitet, die in diesem Kontext wichtig sind. Wenn es für Sie in Ordnung ist, würde ich diese Thesen gerne mit Ihnen besprechen und Sie bitten mir zu sagen, wie Sie sie aus dem Kontext ihrer Arbeit beurteilen und welche Erfahrungen Sie dazu gemacht haben.

- Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation
- Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen im Kontext von geschlechtsbezogenen Stereotypen und Rollenzuschreibungen
- geschlechtsspezifischer Unterschiede in Einstellung und Umgang mit Gesundheit, Sicherheit und ArbeitnehmerInnenschutz
- Beteiligung von Frauen an der Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen und Genderkompetenz der AkteurInnen

Praktische Implikationen

4. Zum Abschluss möchte ich Sie fragen, welche Maßnahmen Ihrer Ansicht nach im ArbeitnehmerInnenschutz am dringlichsten umgesetzt werden müssen, um die Gefahrenevaluierung geschlechtergerechter zu gestalten?

Vielen Dank für das Gespräch!

Protokoll

Auswahl und Zustandekommen, Datum und Dauer, Ort und Umfeld, Rahmenbedingungen (anwesende Personen, etc.), Interviewperson (nonverbale Reaktionen, Äußeres, etc.), Gesprächsverlauf (Reaktion auf Einstiegsfrage, etc.), Phasen vor und nach dem Interview

10.3 Abstract

Das derzeit gültige „Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG) ist seit 1995 in Kraft und enthält erstmals in der Geschichte des österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzes die gesetzlich vorgeschriebene Gefahrenevaluierung und Festlegung von Maßnahmen (§ 4 ASchG). Gleichzeitig beinhaltet das aktuelle ASchG mitsamt seinen Verordnungen so wenige frauenspezifische Arbeitsschutzbestimmungen, wie noch nie zuvor in der Geschichte des ArbeitnehmerInnenschutzes. Diese Arbeit geht der Frage nach, inwiefern dieses weitgehend geschlechtsneutrale Gesetz in seiner Anwendung zu einer geschlechtergerechten ArbeitnehmerInnenschutzpraxis beiträgt.

Den Ausgangspunkt meiner Arbeit bilden neben den relevanten Rechtsnormen, bisherige wissenschaftliche Forschungen zum Zusammenhang von ArbeitnehmerInnenschutz und Geschlecht. Mit dem Blick der Genderforschung richte ich den Fokus auf die Frage nach der Beschaffenheit der Geschlechterverhältnisse im ArbeitnehmerInnenschutz und daraus folgend auf die Frage nach der gerechten Verteilung der Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes zwischen den Geschlechtern. Das Ziel meiner Untersuchung ist es, Ergebnisse zu liefern, die einen Beitrag zur geschlechtergerechten Praxis der Umsetzung der Gefahrenevaluierung leisten. Die Forschungsfragen richten sich dabei auf drei praxisrelevante Fragen:

1. Inwiefern hat die geschlechtsneutral normierte „Gefahrenevaluierung“ und „Festlegung von Maßnahmen“ nach § 4 ASchG geschlechtsspezifische Auswirkungen in ihrer Anwendung?
2. Welche Ursachen für mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen gibt es?
3. Welche Maßnahmen können die Umsetzung einer geschlechtssensiblen Gefahrenevaluierung fördern?

In meinen Forschungsannahmen gehe ich davon aus, dass eine geschlechtergerechte Umsetzung der Gefahrenevaluierung, also eine Praxis, die die Ressourcen des ArbeitnehmerInnenschutzes gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt, derzeit im österreichischen ArbeitnehmerInnenschutz nicht gegeben ist. Ich behaupte, dass das historisch gemachte, hierarchisierende Geschlechterverhältnis, das Frauen einen anderen Platz in unserer

Gesellschaft zuschreibt als Männern, auch im Kontext des ArbeitnehmerInnenschutzes wirksam wird.

Als Untersuchungsmethoden habe ich die rechtshistorische Analyse des ArbeitnehmerInnenschutzes hinsichtlich Geschlechterfragen gewählt, um nachzuzeichnen, wie sich das historisch gemachte Geschlechterverhältnis in diesem Kontext eingeschrieben hat, sowie die Erhebung der Rechtspraxis der Gefahrenevaluierung anhand von leitfadengestützten qualitativen ExpertInneninterviews. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung liefern vielfältige Ursachen für geschlechtsspezifische Auswirkungen der Gefahrenevaluierung. Zahlreiche Beispiele aus den verschiedenen Branchen des österreichischen Arbeitsmarktes werden hier dargestellt. Ein weiteres Ergebnis meiner Untersuchung sind jene, aus Sicht der ExpertInnen dringlichsten Maßnahmen, deren Umsetzung zu einer geschlechtergerechteren Praxis der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz beitragen würden.

10.4 Lebenslauf

Mag.^a Antonia Wenzl

PERSÖNLICHE DATEN

Geburtsdatum: 30.07.1980
Staatsangehörigkeit: Österreich
Email: antonia.wenzl@gmx.at

BILDUNGSWEG

03/2007 – dato Masterstudium Gender Studies an der Universität Wien; Diplomandin bei Ao.-Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner (Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht); Masterarbeit im Rahmen des Johann Böhm Stipendiums/ÖGB „Genderaspekte in der Gefahrenevaluierung am Arbeitsplatz nach § 4 ASchG“,
4/2010 – 11/2010 Grundlehrgang systemische Beratung bei Simon, Weber and Friends
03/2006 - 03/2008 Studium Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache an der Universität Wien
01/2002 - 05/2002 Universität Helsinki; Erasmus Auslandsstudium
10/1998 – 09/2005 Studium Vergleichende Literaturwissenschaft und Germanistik an der Universität Wien und Helsinki

BERUFSERFAHRUNGEN

09/2009 – dato genderraum – Verein für Gender und Diversity Projekte; Trainerin und Projektleiterin
11/2007 – 11/2010 Unternehmensberatung BAB; Projektmitarbeiterin und Assistentin in den Projekten Qualifizierungsberatung Niederösterreich, Qualifizierungsberatung für Betriebe Wien, sowie FIT (Frauen in die Technik) Unternehmensberatung; Trainerin für Gender& Diversity Trainings;
7/2007 - 12/2007 Berufsausbildungszentrum (BAZ) des bfi Wien; Gender Trainerin
11/2006 - 11/2007 Deutschinstitut Wien; Trainerin für Deutsch als Zweitsprache (Integrationskurse)
05/2006 - 08/2006 Bibliothek der Österreichischen Galerie Belvedere; AkademikerInnentraining