

„Wie geht es Männern und Frauen bei der Arbeit?“ Eine Bestandsaufnahme zu Gender und Gesundheit im Setting Betrieb

Jennifer Becker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Department of Community Health

13.12.2018

2

Wer fühlt sich stärker durch Belastungen
bei der Arbeit beansprucht?



Wer nimmt welche Präventions-
Angebote wahr?

Wieso sind Männer oder
Frauen arbeitsunfähig?



Welche Belastungsfaktoren spielen eine Rolle?

Überblick

- Frauen und Männer in der Arbeit
- Gesundheit von Beschäftigten
- Belastungen & Beanspruchungen
- Gesundheitsförderung & Prävention

→ Gemeinsame Reflexion
und Diskussion

Leitfragen Diskussion

Wie können die unterschiedlichen Anforderungen und Beanspruchungen von Männern und Frauen berücksichtigt werden?

- ❖ Welche Maßnahmen sehen Sie auf Ebene der Betriebe?
- ❖ Welche Maßnahmen sehen Sie bei weiteren Akteuren?
(z.B. Arbeitsschutz-Aufsicht, Politik)



Warum?



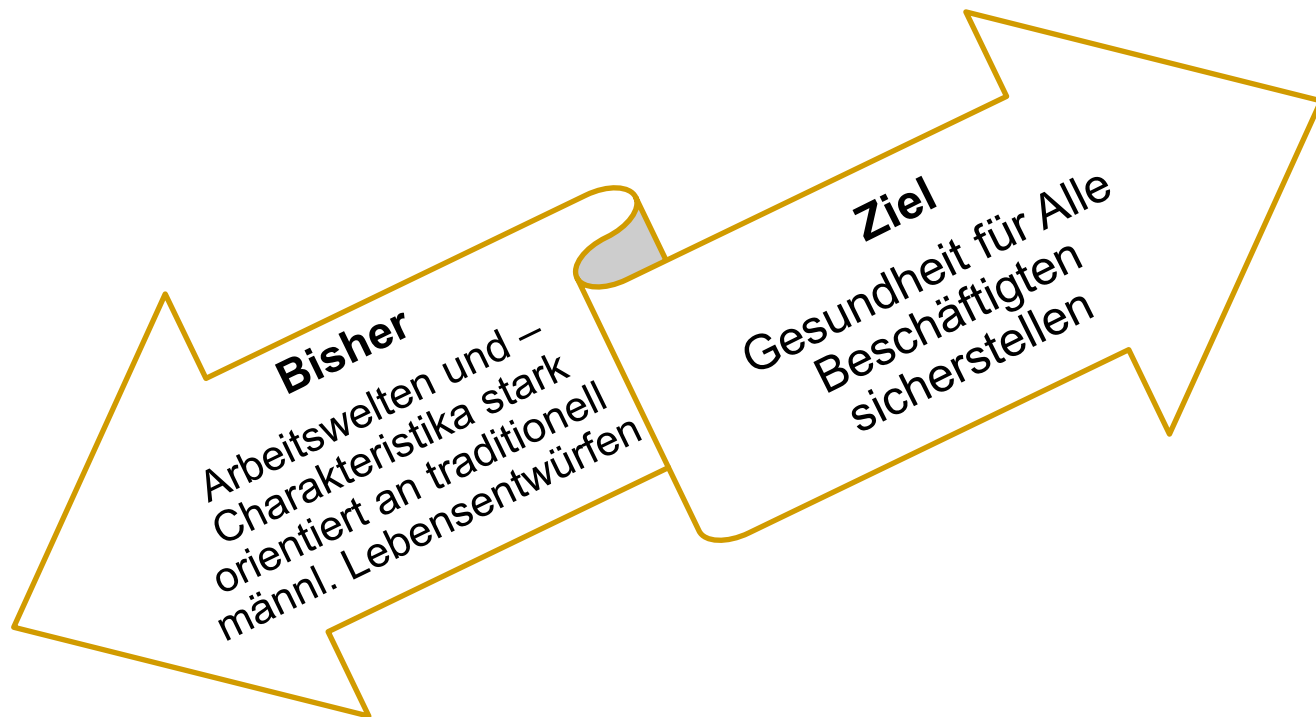
Gruppe der
Erwerbstätigen im Wandel
zunehmende Diversität



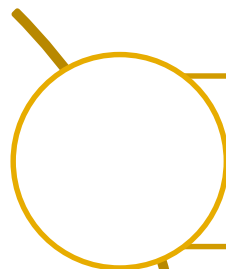
Unterschiedliche
Bedürfnisse und
Ressourcen



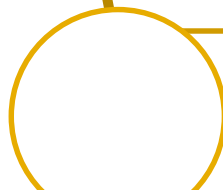
Herausforderungen
für Gesundheit in der
Arbeit



Was und Wie?



Erkenntnisse zur Gesundheit von Frauen und Männern gewinnen



differenzierte Belastungen und Beanspruchungen von Frauen und Männern in der Arbeit aufzeigen

→ **Recherche** allg. und spezifischer Datenbanken, sowie in Berichten, (Gesundheits-) Reporten und wiss. Publikationen

Überblick

- **Frauen und Männer in der Arbeit**
- Gesundheit von Beschäftigten
- Belastungen & Beanspruchungen
- Gesundheitsförderung & Prävention

Kennzahlen Erwerbstätige

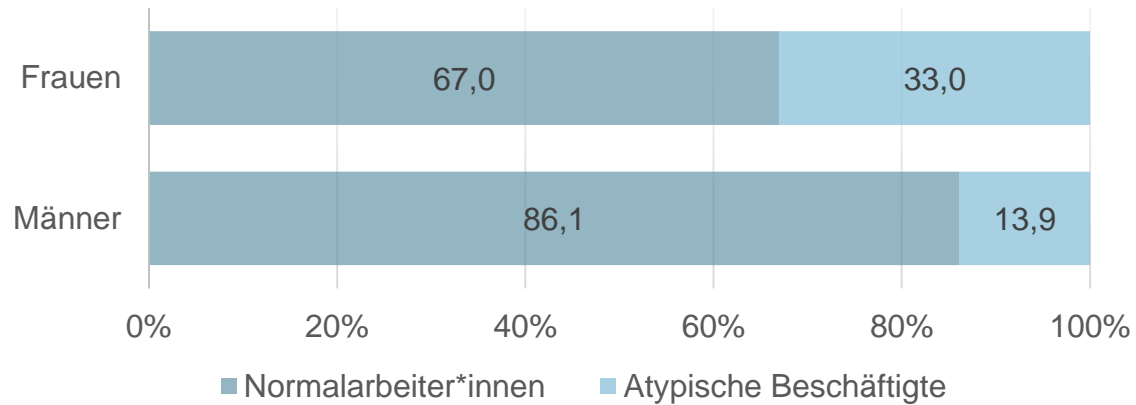


Erwerbstätigenquote Gesamt: **78,6%**

Männer 82,7%
seit 2006: +5,5%

Frauen 74,5%
seit 2006: +9,4%

Anteil atypisch Beschäftigter



→ Anteil atypischer Beschäftigungen unter Frauen mehr als doppelt so hoch wie unter Männern!

(Statistisches Bundesamt, 2017)

Bra

Anteile ausgewählter Berufstätiger pflichtig

Anteil der Baugewerke informativ

Anteil der Gesundheits- Berufstätigen in der Unter-

Gesundheits- und Sozialwesen

Erziehung und Unterricht

Gastgewerbe

Wirtschaftliche Dienstleistungen

Insgesamt

Information und Kommunikation

Land- und Forstwirtschaft

Verarbeitendes Gewerbe

Baugewerbe

23 78

29 72

45 55

54 46

54 46

66 34

68 33

74 25

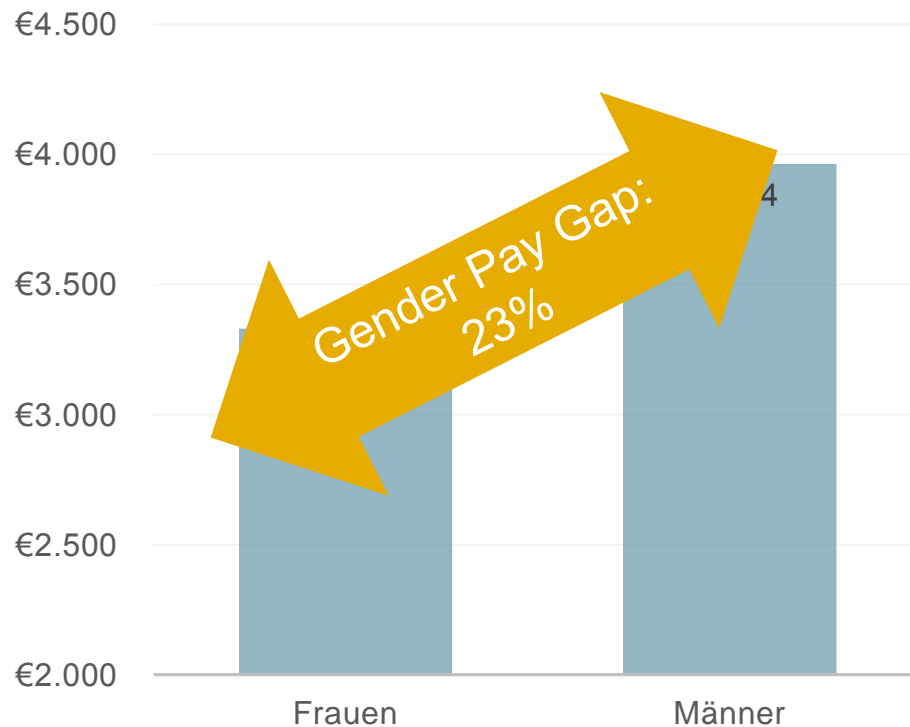
87 13

0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Männer ■ Frauen

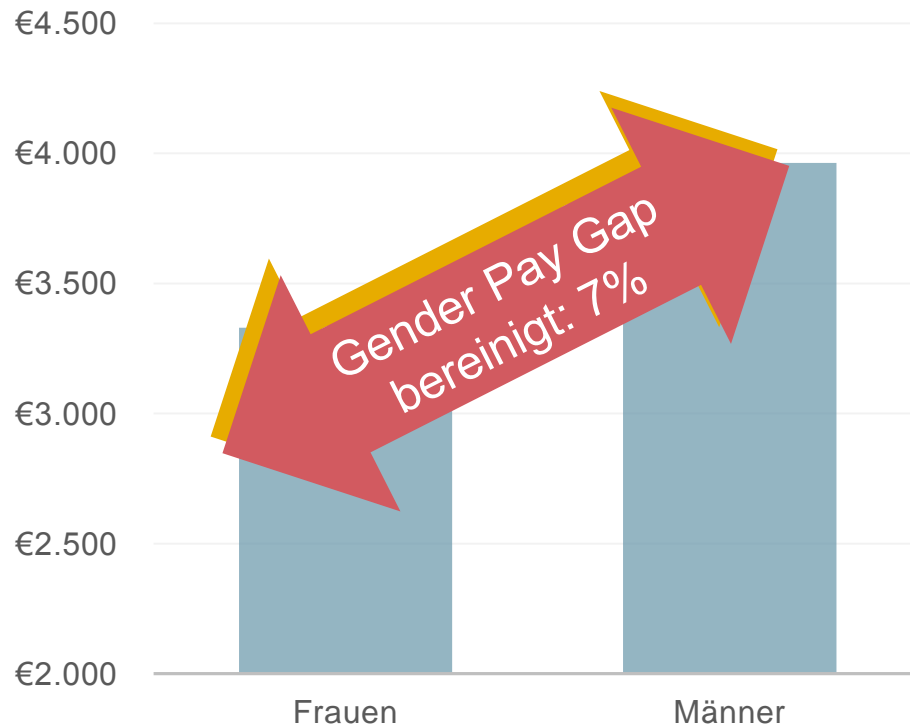
(Statistisches Bundesamt, 2017)

Bruttomonatsverdienst bei Vollzeittätigkeit



(Statistisches Bundesamt, 2017)

Bruttomonatsverdienst bei Vollzeittätigkeit



(Statistisches Bundesamt, 2017)

Überblick

- Kennzahlen Arbeit
- **Gesundheit von Beschäftigten**
- Belastungen & Beanspruchungen
- Gesundheitsförderung & Prävention

AU Kennzahlen

- ❖ Krankenstand liegt unter Frauen (4,62%)
leicht über dem der Männer (3,74%)
- ❖ 0,26 weniger **AU-Fälle je VJ** bei Männern
(1,05; Frauen 1,31)
- ❖ gleiche **AU-Dauer je Fall** bei Männern
und Frauen

Unterscheiden sich Männer und Frauen in den Diagnosen der AU?

Frauen häufiger Infektionen der Atemwege sowie Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen



Männer häufiger Rückenschmerzen und Bandscheibenschäden

Gesundheitliche Beschwerden

Männer berichten einen besseren
subjektiven Gesundheitszustand
als Frauen (BIBB/BAuA 2012)

47% der Frauen und 39% der
Männer geben an nach der Arbeit
häufig **zu erschöpft** zu sein, um
sich noch um private/familiäre
Angelegenheiten zu kümmern
(DGB Index 2017)



Spezifische gesundheitliche Beschwerden

	Männer (in %)	Frauen (in %)
Schmerzen in den Knien	24,2	18,7
Schmerzen im Nacken/Schulterbereich	30,7	63,5
Geschwollene Beine	6,3	16,4
Kopfschmerzen	26,6	45,3
Augenbeschwerden	17,8	26
Nächtliche Schlafstörungen	24,5	32,9
Nervosität und Reizbarkeit	26,2	34,2
Niedergeschlagenheit	19,4	27,2
Körperliche Erschöpfung	33,8	42,2
Emotionale Erschöpfung	21,3	32,5

Datenbasis: BAuA, 2012a

Überblick

- Kennzahlen Arbeit
- Gesundheit von Beschäftigten
- **Belastungen & Beanspruchungen**
- Gesundheitsförderung & Prävention

Belastungen und Beanspruchungen



Körperliche Anforderungen



Umwelt-
Anforderungen



Anforderungen durch
Arbeitsorganisation und -Inhalt

Belastungs- Beanspruchungs-Modell

„**Arbeitsbelastung** ist die Gesamtheit der äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und/ oder psychologischen Zustand einer Person einwirken“

„**Arbeitsbeanspruchung** ist die innere Reaktion des Arbeitenden auf die Arbeitsbelastung, der er ausgesetzt ist die von seinen individuellen Merkmalen abhängig ist“

(Rohmert & Rutenfranz 1974)

Körperliche Anforderungen

- ❖ Körperliche Gefährdung am Arbeitsplatz wird **häufiger** von **Männern** angegeben
- ❖ Dies betrifft bei Männern z.B. schwer Heben und Tragen oder Arbeiten im Stehen (vgl. BAuA 2012, Destatis 2013)
- ❖ Bei gleicher körperlicher Anforderung geben Frauen z.B. häufiger eine schwierige Körperhaltung an (Destatis 2013)

ABER Frauen fühlen sich bei gleicher Anforderung häufiger beansprucht (vgl. BAuA 2012, DGB Index 2015)

Umweltbelastungen

- ❖ Männer geben eine Vielzahl von Umweltbelastungen häufiger an als Frauen, z.B. Arbeiten bei Rauch, Staub oder bei extremen Temperaturen.
- ❖ Einzige Ausnahme: Mikroorganismen werden häufiger von Frauen angegeben

(BAuA, 2012)



Arbeitsorganisation /- inhalt

Ergebnisse zu Arbeitsorganisation und –Inhalt sind vielfältig und nicht immer ganz eindeutig.

- ❖ Frauen haben häufiger eine festgelegte Arbeitszeit und Wechselschicht, Männer geben häufiger ein Arbeitszeitkonto an (SOEP 2016)
- ❖ Ergebnisse zum Erleben von **Zeitdruck** uneindeutig (LIA.nrw 2014, DGB Index 2012)



Arbeitsorganisation /- inhalt

Ergebnisse zu Arbeitsorganisation und –Inhalt sind vielfältig und nicht immer ganz eindeutig.

- ❖ Frauen geben häufiger an, dass von Ihnen **schnelles Arbeiten** verlangt wird (BAuA 2012)
- ❖ Männer erledigen häufiger Arbeitsaufgaben **außerhalb der regulären Arbeitszeit** (BKK Report 2017, DGB Index 2012)
- ❖ Frauen müssen häufiger als Männer **verschiedene Aufgaben gleichzeitig** erledigen (BAuA 2012, LIA.nrw 2014)

Arbeitsorganisation /- inhalt

- ❖ Frauen geben häufiger an während der Arbeit gestört und **unterbrochen** zu werden
(BAuA 2012)
- ❖ Männer geben häufiger eine Belastung durch die Gefahr aufgrund kleiner Fehler, große Verluste zu erfahren
(BAuA 2012)



Überblick

- Kennzahlen Arbeit
- Gesundheit von Beschäftigten
- Belastungen & Beanspruchungen
- **Gesundheitsförderung & Prävention**

Gesundheitsförderung & Prävention

Bisher nur wenige Daten
zur Inanspruchnahme von
Gesundheitsförderung und
Prävention differenziert
nach Geschlecht.

Daten können erste
Orientierung sein!



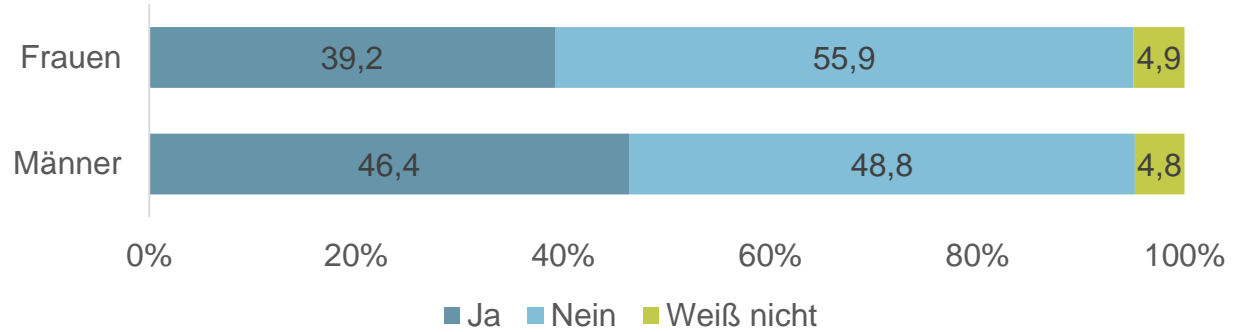
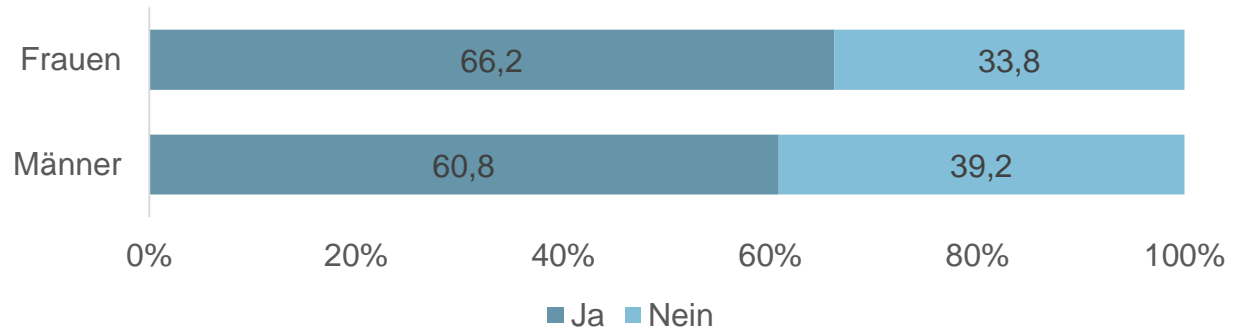
Gesundheitsförderung & Prävention

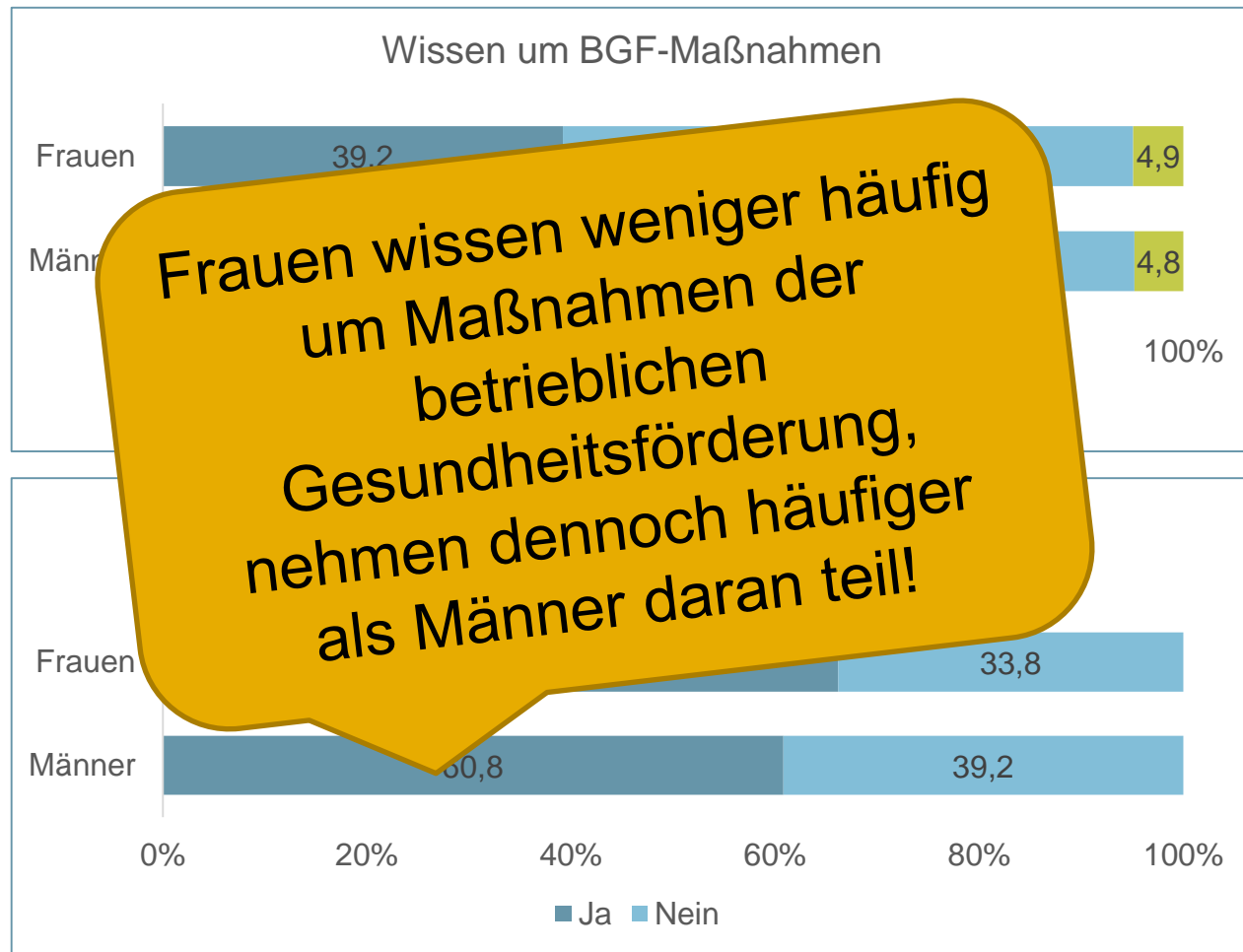
Bisher nur wenige Daten
zur Inanspruchnahme von
Gesundheitsförderung und
Prävention differenziert

**Keine Daten und Erkenntnisse
zu Verhältnis-Präventiven Maßnahmen
und Strukturen verfügbar!**



Wissen um BGF-Maßnahmen

Teilnahme an BGF Maßnahmen
(bei vorhandenen Maßnahmen)



Teilnahme an Maßnahmen

Männer nutzen häufiger....

- Kantine mit Angeboten zur gesunden Ernährung
- Fitnessraum und Betriebssport
- Raucherentwöhnung
- Vorgesetzten-Gespräch bei häufiger AU

Frauen nutzen häufiger....

- Maßnahmen für MA ab 50
- Maßnahmen zur Rückengesundheit
- Maßnahmen zur Entspannung
- Hilfe bei Mobbing und Konflikten

Überblick

- Kennzahlen Arbeit
- Gesundheit von Beschäftigten
- Belastungen & Beanspruchungen
- Gesundheitsförderung
- **Reflexion und gemeinsame Diskussion**



Reflexion der Erkenntnisse

- ❖ Spezifische Arbeitsbelastungen erklären sich v.a. durch die gesellschaftlich- und gender-geprägte Tätigkeiten
- ❖ Die Kumulation weiterer Belastungsfaktoren (innerhalb und außerhalb der Arbeit) sollte diskutiert werden
(vgl. Gümbel & Nielbock 2012)
- ❖ Aspekte anderer Lebenswelten spielen in Belastungen der Arbeit eine Rolle
(41% der Beschäftigten (insb. Frauen) betreuen Kinder, 9% betreuen pflegebedürftige Personen)

Reflexion der Erkenntnisse

- ❖ Männer berichten einen subjektiv besseren Gesundheitszustand und weniger häufig Erschöpfung → Mögliche Ursachen:
 - sozial erwünschtes Antwortverhalten
 - Belastung durch Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Interessen bei Frauen stärken
- ❖ Häufigere Beteiligung von Frauen an Maßnahmen lässt sich vor dem Hintergrund derer auch an allg. präventiven Angeboten diskutieren
- ❖ Verhältnispräventive Aspekte bisher nicht in Diskussion um Gesunde Arbeit und Gender repräsentiert!!



Männer und Frauen....

- befinden sich in **unterschiedlichen Erwerbsformen**, Beschäftigungsverhältnissen und sind unterschiedliche häufig in verschiedenen Branchen tätig
- zeigen **unterschiedliche** diagnostische Ursachen bei **Arbeitsunfähigkeit** auf
- Unterscheiden sich in den **Anforderungen und Belastungen**, die an sie in der Arbeit gestellt werden (Männer häufiger körperliche Anforderungen und Umweltbelastungen) – wobei **Frauen bei gleicher Anforderungen eine stärkere Beanspruchung** angeben
- wissen unterschiedliche häufig um Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung – während **Männer häufiger informiert** sind, nehmen dennoch **Frauen häufiger teil**

Männer und Frauen....

- befinden sich in **unterschiedlichen Erwerbsformen**, Beschäftigungsverhältnissen und sind unterschiedliche in verschiedenen Branchen tätig
- **unterschiedliche** diagnostische Ursachen bei **Unfähigkeit** auf
- befinden sich in den **Anforderungen und** **Anforderungen**, die an sie in der Arbeit gestellt werden
- häufiger körperliche Anforderungen und (zusätzliche Umweltbelastungen) – wobei **Frauen bei gleicher Anforderungen eine stärkere Beanspruchung** angeben
- wissen unterschiedliche häufig um Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung – während **Männer häufiger informiert** sind, nehmen dennoch **Frauen häufiger teil**

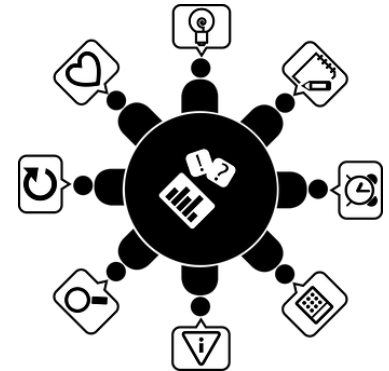
Kumulationen von Belastungen, auch außerhalb der Arbeit, sollte im Zusammenhang zu Gesundheit in der Arbeit diskutiert werden

Soziale, gesellschaftliche und gender-geprägte Erwartungshaltungen müssen diskutiert werden

Leitfragen Diskussion

Wie können die unterschiedlichen Anforderungen und Beanspruchungen von Männern und Frauen berücksichtigt werden?

- ❖ Welche Maßnahmen sehen Sie auf Ebene der Betriebe?
- ❖ Welche Maßnahmen sehen Sie bei weiteren Akteuren?
(z.B. Arbeitsschutz-Aufsicht, Politik)



Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit
und Mitarbeit!



Literatur und weitere Quellen

BKK Bundesverband. (2007). BKK Gesundheitsreport 2007. Gesundheit in Zeiten der Globalisierung. Essen.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2012). Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Männer/Frauen in Vollzeit. mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund.

Destatis. (2013). Erwerbstätige nach Art der physischen Gefährdung am Arbeitsplatz. aus: Arbeitskräfteerhebung. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.htm>
!

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2012). Arbeitshetze Arbeitsintensivierung Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zum Thema »Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung«. Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2017). DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2017. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeit, Familie, private Interessen - wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist. Berlin.

Literatur und weitere Quellen

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung. (2014). Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. Düsseldorf.

Rohmert, W., & Rutenfranz, J. (1974). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bonn: BMAS.

SOEP / Daten für NRW. (2016). Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984-2019, Version 36, SOEP, 2020.

Techniker Krankenkasse (2018) Gesundheitsreport 2018. Hamburg.

Zok, K. (2009). Stellenwert und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht der Arbeitnehmer. In Badura, B., Schröder, H. & Vetter, C. (Hrsg.), Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2008). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg. 85–100

Kontakt

Jennifer Becker

wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hochschule für Gesundheit

Department of Community Health

jennifer.becker@hs-gesundheit.de

