

Netzwerk Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen



Seite 5

Aktuelles

„Bündnis Gute Geburt“
fordert grundlegende
Reform der Geburtshilfe
in Deutschland



Seite 17

Regionales

Kommunale
Koordinierungsstellen
Frauen & Wirtschaft
stellen sich vor



ab Seite 18

Schwerpunkt

Aktuelles zum Themen-
feld „Frauen, inter* und
trans* Personen –
Arbeit – Gesundheit“



Hinweis

Liebe Leser*innen, wir weisen Sie darauf hin, dass wir Ihre Daten (E-Mail-Adresse), die Sie uns zugeleitet haben, für den Bezug des Rundbriefes speichern und verarbeiten.

Wenn Sie dies nicht mehr möchten, können Sie dem jederzeit unter veranstaltungen@gesundheit-nds.de widersprechen.

Rundbrief 49 des Netzwerkes Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen
Dezember 2022

Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.
Netzwerk Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen
Fenskeweg 2
30165 Hannover
E-Mail: sabine.scholz-de-wall@gesundheit-nds.de

Redaktion

Sarah Kaufmann, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
Kathrin Schrader, SoVD-Landesverband Niedersachsen e. V.
Corinna Heider-Treybig, pro familia Landesverband Niedersachsen e. V.
Edith Ahmann, Dr. Angelika Voß, Frauen- und MädchenGesundheitsZentrum Region Hannover e. V.
Melissa Depping, Queeres Netzwerk Niedersachsen e. V.
Dr. Ute Sonntag, Johanna Diedrich, Sabine Scholz de Wall, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Beiträge

Melissa Depping, Johanna Diedrich, Anita Eckhardt, Corinna Heider-Treybig, Bettina Jacob-Stallforth, Sarah Kaufmann, Anne Lippold, Robin Ivy Osterkamp, Svenja Pfahl, Silke Raab, Michael Rogenz, Sabine Scholz-de Wall, Nora Schrader-Rashidkhan, Dr. Ute Sonntag, Margit von Kuhlmann, Laura Weber, Marianne Weg, Barbara Wehrmann

Der Rundbrief ist Informationsmedium von und für Mitgliedsfrauen des Netzwerkes Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen. Die namentlich gekennzeichneten Artikel geben die Meinung der Autorin wieder, nicht unbedingt die der Redaktion.

Dieser Rundbrief ist unter www.gesundheit-nds.de und www.ms.niedersachsen.de als PDF eingestellt.
<http://tinyurl.com/l9pvn7g>

Liebe Alle im Netzwerk Frauen / Mädchen und Gesundheit Niedersachsen,

Editorial

Frauen haben oftmals die Auswirkungen der Pandemie in der Familie abgefangen. Es ist allgemein bekannt, dass die Pandemie einen Backlash in Bezug auf Rollen, die Verteilung der Care-Arbeit und die Mental load-Verantwortlichkeit erzeugt hat. Grund genug, sich einmal mit dem Thema „Frauen, Arbeit und Gesundheit“ näher auseinander zu setzen.

Der Dreiklang Home-Office, Home-Schooling und Hausarbeit hat insbesondere Mütter in der Pandemie zurück in veraltete Rollenbilder gedrängt. Die Sorge- beziehungsweise Care-Arbeit übernehmen nach wie vor größtenteils die Frauen.

Bemerkenswerterweise sind es immer Frauen, die überwiegend in Pflege- oder Erziehungsberufen arbeiten. Dass Frauen das Kümmern im Blut liegt, ist ein tief verankerter Glaubenssatz, der veraltete Rollenbilder weiter verfestigt. So „vererben“ sich traditionelle Rollenbilder von Generation zu Generation weiter – sie werden unbewusst weitergegeben. Auch Sorgearbeit ist Arbeit. Diese zahlt sich zwar aus, aber anders als Lohnarbeit nicht finanziell.

Unsichtbar bleibt zumeist auch der Mental Load, also die unsichtbare Gedankenarbeit, die besonders im Kontext Familie anfällt. Gesundheitsuntersuchungen für Kinder, Elternabende, Kindergeburtstage, Essenspläne, Fußballtraining, Pflege von Angehörigen - das ist mehr als nur das reine Abhaken einer To-Do-Liste. Die Verantwortung, immer an alles zu denken und zu planen, ist anspruchsvoll, zehrend und ungesehen. Und mal Hand aufs Herz: Wer hat bei Ihnen zu Hause die Weihnachtsgeschenke besorgt und eingepackt?

Letztlich kann es nur durch eine echte und gerechte Aufgabenverteilung gelingen, Rollenbilder neu zu prägen und nachfolgenden Generationen zu zeigen, dass es bei Aufgaben wie Kochen oder Handwerken nicht um das Geschlecht geht.

Der Rundbrief zum Themenfeld „Frauen – Arbeit – Gesundheit“ befasst sich nicht nur mit den binären Geschlechtern männlich-weiblich, sondern auch mit Aspekten der Arbeitswelt in Bezug auf inter- oder transsexuelle Menschen. Zudem geht es um die Prävention sexueller Übergriffe oder die Umsetzung des Mutterschutzes. Lassen Sie sich überraschen!

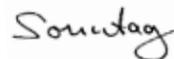
Beste Grüße und besinnliche Feiertage wünschen Ihnen die Trägerorganisationen des Netzwerkes



Sarah Kaufmann
Nds. Ministerium für
Soziales, Arbeit, Gesundheit
und Gleichstellung



Corinna Heider-Treybig
pro familia
Landesverband
Niedersachsen e. V.



Dr. Ute Sonntag
Landesvereinigung für
Gesundheit und Akademie für
Sozialmedizin Niedersachsen e. V.



Kathrin Schrader
SoVD-
Landesverband
Niedersachsen e. V.



Edith Ahmann
Frauen-und Mädchen
Gesundheitszentrum
Region Hannover e. V.



Melissa Depping
Queeres Netzwerk
Niedersachsen e. V.

Aktuelles	5
Raumtemperatur und Geschlecht: Sind 19 Grad zu kalt?	6
Die Mental Load-Tests	8
Initiative Klischeefrei: Talente und Zufriedenheit im Beruf stärken	9
Gesetzliches Recht auf die Bereitstellung von kostenlosen Menstruationshygieneartikel in Schottland	10
Auszeichnung für Mandy Mangler	12
Erste Leitlinie zur frauenspezifischen kardiologischen Rehabilitation erschienen	13
„Bündnis Gute Geburt“ fordert grundlegende Reform der Geburtshilfe in Deutschland	14
Preis für das Engagement für die reproduktive Selbstbestimmung	16
Regionales	17
Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft: Kompetente Beratung bei beruflicher Veränderung	17
Schwerpunkt: Aktuelles zum Themenfeld „Frauen, inter* und trans* Personen – Arbeit – Gesundheit“	18
Es gibt nichts zu vereinbaren, sondern immer nur etwas aufzuaddieren! Implikationen und Auswirkungen der Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit	18
Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz	24
Diversity Management – Teil der Gesundheitsförderung? Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen queerer Beschäftigter	30
Studie zum Mutterschutzgesetz in den Betrieben: Erhebliche Mängel beim Gesundheitsschutz	35
Lockdown, Homeoffice, Care-Arbeit: Psychische Belastungen bei berufstätigen Frauen im Corona-Jahr stark gestiegen	40
Frauen in Teilzeitarbeit und die damit verbundenen Konsequenzen	42
Inter* at Work – Gesunde Vielfalt	47
Trans* am Arbeitsplatz	
Risiken ab- und eine trans*sensible Unternehmenskultur aufbauen	52
Normalzustand als Gesundheitsrisiko?	
Sexualisierte Grenzüberschreitungen und Gewalt am Arbeitsplatz	56
Arbeitsorganisation und Zyklus – Wenn die Menstruation die Arbeit behindert	64
Mediothek	70
Termine	78

In eigener Sache

Dr.ⁱⁿ Ute Sonntag, Fachreferentin für Frauen- und Mädchengesundheit bei der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. (LVG & AFS), geht Ende 2022 in den Ruhestand. Damit endet auch ihre Koordinationstätigkeit im Netzwerk Frauen/Mädchen und Gesundheit Niedersachsen. Sie hat dieses Netzwerk 1995 mit anderen Akteurinnen gegründet. Zu Beginn gab es drei Trägerorganisationen: die LVG & AFS, das Niedersächsische Sozialministerium mit der Frauen(gesundheits)abteilung und das Forschungsinstitut Frauen und Gesellschaft. Das Forschungsinstitut wurde 2000 geschlossen. Nach und nach kamen weitere Trägerorganisationen dazu.

Ute Sonntag hat mit der Koordination des Netzwerks einen regelmäßigen Austausch der Fachkräfte verschiedener Institutionen ermöglicht und vorangebracht. Sie hat mit ihrem engagierten Vorantreiben der inhaltlichen Gestaltung und ihre Verantwortlichkeit für Endredaktion des Rundbriefs maßgeblich dazu beigetragen, dass multiprofessionelle Fachkreise in Niedersachsen über das Netzwerk hinaus zu verschiedenen Themen der Frauen- und Mädchengesundheit informiert und beteiligt werden.

Ute Sonntag ist im Frauengesundheitsbereich auch ehrenamtlich seit 30 Jahren engagiert. Im Mai 2021 wurde ihr für dieses Engagement das Bundesverdienstkreuz verliehen. Sie wird der Frauengesundheit ehrenamtlich durch ihr Engagement in der Fachgruppe Frauen in der psychosozialen Versorgung der Deutschen Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. und durch ihre Tätigkeit im Vorstand von pro familia Niedersachsen e.V. weiter erhalten bleiben.

Vielen Dank für die vielen Jahre Engagement im Netzwerk!

Raumtemperatur und Geschlecht: Sind 19 Grad zu kalt?

Laura Weber

Die Bundesregierung hat zur Bewältigung der durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine verursachten Energiekrise für den Zeitraum bis zum 28. Februar 2023 Höchstwerte für die Lufttemperatur in Arbeitsräumen öffentlicher Nichtwohngebäude beschlossen. Für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeiten liegt dieser Höchstwert bei 19 Grad Celsius. Diese Entscheidung hat eine Diskussion über das unterschiedliche Wärmeempfinden von Frauen und Männern ausgelöst. Hier wird der Kenntnisstand zum Thema „Geschlecht und Raumtemperatur“ kurz skizziert.

Frauen ist es schneller kalt als Männern und Männern ist es schneller warm als Frauen. Das lässt sich im Alltag beobachten und darauf deuten auch einige wissenschaftliche Erkenntnisse hin, die im Folgenden dargestellt werden. Dabei geht es nicht nur um das Wärme- oder Kälteempfinden bei bestimmten Raumtemperaturen; es gibt auch Hinweise darauf, dass Frauen bei wärmeren Raumtemperaturen produktiver sind.

Eine wichtige Formel, mit der die vermeintlich optimale Temperatur von Innenräumen berechnet wird, stammt aus den 1960er Jahren und basiert auf den Daten eines durchschnittlichen Mannes.¹ Dadurch wurde eine wichtige Variable der Formel – die durchschnittlich geringere Stoffwechselrate von Frauen – ausgeblendet.² Männer wurden zum Maßstab gemacht und die Erkenntnis verallgemeinert. Infolgedessen blieb völlig unberücksichtigt, dass Frauen die Temperaturen in Innenräumen offenbar als deutlich kälter empfinden als Männer.

Es geht jedoch nicht nur um Wohlbefinden: Tom Y. Chang und Agne Kajackaite fanden in einem breit angelegten Laborexperiment heraus, dass Frauen bei höheren Temperaturen bessere kognitive Leistungen erbringen, während Männer bei niedrigeren Temperaturen besser abschneiden. Dabei ist der Anstieg der kognitiven Leistung von Frauen bei höheren

1 Criado-Perez, C. (2020), Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert, 5. Aufl., S. 160.

Dazu: <https://www.fes.de/akademie-fuer-soziale-demokratie/buch-essenz/buch-essenz-criado-perez>

2 Byrne, Nuala M., Hills, Andrew P., Hunter, Gary R., Weinsier, Roland L., Schutz, Yves (2005), Metabolic equivalent: One size does not fit all, in: Journal of Applied Physiology, Vol. 99, S. 1112–1119.

<https://journals.physiology.org/doi/pdf/10.1152/jappphysiol.00023.2004>

Temperaturen größer und deutlicher erkennbar als die Abnahme der Leistungsfähigkeit der Männer bei niedrigeren.³

Ein anderer Aspekt der Fragestellung wird in einer Studie von Jing Xiong beleuchtet: Frauen in der Menopause zeigen ein erhöhtes Wärmeempfinden im Vergleich sowohl zu Frauen, die sich nicht in der Menopause befinden als auch zu Männern.⁴ Unklar bleibt, ob diese Erkenntnis bei der Methodik anderer Studien berücksichtigt wurde. Zum Thema „Geschlecht und Raumtemperatur“ fehlt es nach wie vor an geschlechterspezifischer Forschung und vor allem an Metaanalysen.

Doch dass Frauen in Innenräumen eher frieren als Männer scheint kein althergebrachtes Vorurteil zu sein. Die unzureichende Erkenntnislage ist vielmehr auf den Gender Data Gap⁵ zurückzuführen. Wie in vielen anderen Bereichen gilt auch hier der Durchschnittsmann als Norm und die Realitäten von Frauen werden ignoriert.

Zu diesen, auch von der Forschung bisher ignorierten Realitäten gehören etwa die Arbeitsbedingungen in vielen Berufen und Tätigkeitsfeldern, in denen überwiegend Frauen arbeiten und in denen die Temperatur durchaus ein Belastungsfaktor ist. Hunderttausende von Frauen sind von Kälte oder Zugluft als Arbeitsbelastung betroffen: Kassiererinnen an den Kassen im Eingangsbereich der Discounter und Supermärkte, Frauen in der Nahrungsmittelindustrie (nicht nur bei Tiefkühlkost), im Reinigungsgewerbe oder im Lager- und Logistikbereich.

Um geschlechtergerechte Bedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen, ist entscheidend, dass die Forschungsperspektive insgesamt erweitert, wissenschaftliche Erkenntnisse geschlechterdifferenziert gewonnen und die Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz konsequent berücksichtigt werden.

3 Chang, Tom Y., Kajackaite, Agne (2019), Battle for the thermostat: Gender and the effect of temperature on cognitive performance. PLoS ONE 14(5): e0216362.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216362>

4 Xiong, J., Carter, S., Jay, O. et al., A sex/age anomaly in thermal comfort observed in an office worker field study: A menopausal effect? Indoor Air. 2022; 32:e12926.

<https://doi.org/10.1111/ina.12926>

5 Vom Gender-Data-Gap oder der Geschlechter-Datenlücke spricht man, wenn bei gesellschaftlich, wirtschaftlich oder medizinisch relevanten Datenerhebungsverfahren Daten für Frauen und non-binäre Personen fehlen oder andere Geschlechter unterrepräsentiert sind.

 Laura Weber, Studium der Politik- und Verwaltungswissenschaft, zurzeit Praktikum in der DGB Bundesvorstandsverwaltung, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, E-Mail: laura.weber2000@web.de

Die Mental Load-Tests

Die Mental Load, die „Last der Verantwortung“ gehört zur Care-Arbeit und ist der Anteil, der am wenigsten gesehen wird. „Mental Load bezeichnet die Last der alltäglichen unsichtbaren Verantwortung für das Organisieren von Haushalt und Familie im Privaten, das Koordinieren und Vermitteln in Teams im beruflichen Kontext sowie die Beziehungspflege und das Auffangen der Bedürfnisse und Befindlichkeiten aller Beteiligten in beiden Bereichen.“ (Website des Equal Care Days: <https://equalcareday.de/mental-load/>)

Johanna Lücke von feminist mother* hood hat einen Mental Load Test für die Haus- und Familienarbeit entwickelt. Er beinhaltet eine Vielzahl von Aufgaben aus dem Sorgebereich, sortiert zum Beispiel nach den Bereichen Haushalt und Freizeit, Schlaf und Beziehungspflege, Geburtstage und Feste, Gesundheit und Körperpflege. In der ersten Spalte befinden sich alle Aufgaben, die täglich anfallen, in der zweiten alle, die wöchentlich zu erledigen sind, in der dritten die monatlichen und in der vierten die jährlichen.

Der Test macht bewusst, für wie viele Aufgaben ich allein zuständig bin, welche ich mir mit anderen teile und welche ich ganz abgebe. Es empfiehlt sich, das Ergebnis mit dem der/des anderen im Haushalt zu vergleichen, um herauszufinden, ob die andere Person es genauso sieht, welche Aufgaben geteilt werden.

Auch am Arbeitsplatz gibt es Personen, die die Verantwortung für all die unsichtbaren Arbeiten übernehmen, die in keiner Arbeitsplatzbeschreibung auftauchen. Sie sorgen dafür, dass sich andere wohlfühlen, dass das Team arbeitsfähig ist und Projekte vorankommen. Fortschrittlich eingestellte Unternehmen stellen dafür extra Menschen ein; die Position nennt sich ›Feel-Good-Manager*in‹.

Der Mental-Load-Test für den Arbeitsplatz wurde von Patricia Cammarata und Almut Schnering entwickelt. Der Fragebogen kann in interessierten Teams der Reflexion und besseren Verteilung dieser unsichtbaren Arbeit dienen.

Beide Tests stehen auf der Website der bundesweiten Equal Care Day Initiative. Der Equal Care Day ist eine unabhängige und zivilgesellschaftliche Initiative. Sie lädt Gleichgesinnte zum Zusammenschluss ein, um gemeinsam die Sichtbarkeit, Wertschätzung und faire Verteilung von Care-Arbeit einzufordern und durchzusetzen.

<https://equalcareday.de/mentalload-test.pdf>

<https://equalcareday.de/mental-load-work-de.pdf>

Initiative Klischeefrei: Talente und Zufriedenheit im Beruf stärken

Margit von Kuhlmann

Mädchen und Jungen eine Berufs- und Studienwahl zu ermöglichen, die unabhängig von Klischees und Geschlechterstereotypen die individuellen Stärken und Talente fördert, ist das Ziel der „Initiative Klischeefrei“.

In die Berufs- und Studienwahl spielen viele Faktoren hinein. Vordergründig stehen persönliche Interessen und Begabungen im Fokus, doch im Hintergrund spielt die soziale Akzeptanz der Berufswahlentscheidung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Hier kommen oftmals Geschlechterklischees ins Spiel. Sie tragen dazu bei, dass es sowohl in Ausbildungsberufen als auch an Hochschulen frauen- und männerdominierte Berufszweige und Studiengänge gibt. Statistiken belegen: Noch immer tendieren Frauen eher zum Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung, Männer zieht es häufiger in gewerblich-handwerklich-technische Berufe und Studienfächer. Mit angeborenen Neigungen und Talenten ist das nicht zu erklären.

Vielmehr tragen schon seit der Kindheit vermittelte Geschlechterklischees und unzureichende Vorstellungen über Berufe und Studieninhalte in den Köpfen junger Menschen maßgeblich dazu bei, dass sich an den Geschlechterverteilungen der Berufswelt nur langsam etwas ändert.

In ihrer Infothek bündelt die Initiative Klischeefrei Fachinformationen rund um Geschlechterklischees, zum Beispiel unter dem Schlagwort „Lebensplanung“ und „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“. Aktuelle Studien und Fachbeiträge finden sich dort ebenso wie Best-Practice-Beispiele, Handreichungen oder Videos. Die umfangreiche Datensammlung ist Deutschlands größte Infothek zum Thema geschlechtssensible Berufs- und Studienorientierung.

www.klischee-frei.de

Die Servicestelle der Initiative ist beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. in Bielefeld angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Schirmherrin der Initiative ist Elke Büdenbender. Rund 450 Partnerorganisationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung unterstützen die Initiative Klischeefrei.

Redaktion der Initiative Klischeefrei (im Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB),
Margit von Kuhlmann, E-Mail: redaktion@klischee-frei.de



Gesetzliches Recht auf die Bereitstellung von kostenlosen Menstruationshygieneartikeln in Schottland

Johanna Diedrich

Ein öffentlicher und kostenfreier Zugang zu unverzichtbaren Hygieneartikeln wie Tampons und Binden ist ein wesentlicher Schritt zur Gleichberechtigung der Geschlechter. „Der fehlende Zugang zu Menstruationshygieneprodukten und die fehlende Aufklärung über die eigene Menstruation kann zur Einschränkung der Grundrechte auf Bildung, auf Gesundheitsversorgung sowie auf Nichtdiskriminierung und Gleichstellung führen“ – so der Deutsche Bundestag im Jahr 2021 (Drucksache 19/29757). Zudem kann durch das öffentliche Angebot die Enttabuisierung der Menstruation und somit ein natürlicher Umgang gefördert werden.

Mehrheit für kostenlose Tampons in öffentlichen Gebäuden

Tampons und Binden sollten in öffentlichen Gebäuden wie Gemeindezentren oder Bildungseinrichtungen kostenfrei zur Verfügung stehen – dafür sprechen sich in einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov 66 Prozent der 1.699 Befragten in Deutschland aus. 18 Prozent der Befragten lehnen dies ab, 16 Prozent enthielten sich.

Schottland als Vorreiter

Hintergrund und ausschlaggebender Impuls für die Bevölkerungsumfrage war ein Gesetz, das im August 2022 in Schottland in Kraft trat. Es verpflichtet Bildungs- und städtische Einrichtungen, kostenlose Menstruationshygieneprodukte für alle, die sie brauchen, zur Verfügung zu stellen. Nach eigenen Angaben ist Schottland das erste Land der Welt, das ein solches Gesetz verabschiedet hat. Bereits seit 2017 sind Menstruationsprodukte dort an vielen öffentlichen Orten verfügbar. In Schulen ist die Verfügbarkeit schon seit dem vergangenen Jahr Pflicht, nun wird sie ausgeweitet. Der nächstgelegene Ort, an dem Hygieneprodukte bereitgestellt werden, kann über die App "PickupMyPeriod" gefunden werden, die Anfang des Jahres mit Unterstützung der schottischen Regierung eingeführt wurde.

Gratis-Tampons in Deutschland

Noch ist es nicht so weit, dass in Deutschland Menstruationshygieneprodukte verpflichtend in öffentlichen Gebäuden kostenfrei zur Verfügung gestellt werden müssen. Immerhin zeigten sich hierzulande erste Erfolge: 2020 hat die Aktivistin Nanna-Josephine Roloff mit einer Petition erreicht, dass die Mehrwertsteuer auf Menstruationsprodukte von 19 auf sieben Prozent gesenkt wurde. Infolge erfolgreich abgeschlossener Pilotprojekte werden in Tübingen, Karlsruhe und Heidelberg an einigen öffentlichen Orten Menstruationsprodukte zur Verfügung

gestellt, in einigen Bundesländern auch in Schulen. In Niedersachsen seit neuestem in Aurich und teils an Göttinger Schulen – ein erster Schritt in die richtige Richtung.

Quellen

- Deutscher Bundestag (2021): Gesundheit und Chancen von Frauen und Mädchen weltweit stärken – Zugang und Aufklärung über Menstruationshygieneprodukte fördern. Drucksache 19/29757: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/297/1929757.pdf> (Zugriff: 01.11.22)
- The Scottish Government (2022): Period Products Act comes into force: <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Binden-und-Tampons-sind-an-Schulen-in-Aurich-bald-gratis,tampons100.html> (Zugriff: 01.11.22)
- Gratis-Tampons: Tübingen, Karlsruhe und Heidelberg Vorreiter (2022): <https://www.landtag-bw.de/home/aktuelles/dpa-nachrichten/2022/August/KW35/Mittwoch/a39e9939-a744-487b-893b-77a3ed02.html> (Zugriff: 01.11.22)
- Pilotprojekt: In diesen Göttinger Schulen gibt es bereits kostenlose Tampons und Binden (2022): <https://www.goettinger-tageblatt.de/lokales/goettingen-1k/goettingen/kostenlose-tampons-und-binden-in-diesen-goettinger-schulen-gibt-es-sie-schon-FQE223SF-BROPOTFODJFVGA5RNQ.html> (Zugriff: 01.11.22)
- Binden und Tampons sind an Schulen in Aurich bald gratis (2022): <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Binden-und-Tampons-sind-an-Schulen-in-Aurich-bald-gratis,tampons100.html> (Zugriff: 01.11.22)

Johanna Diedrich, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen e. V., Fenskeweg 2, 30165 Hannover,
E-Mail: johanna.diedrich@gesundheit-nds.de

Auszeichnung für Mandy Mangler

Seit 1987 wird der **Berliner Frauenpreis** an weibliche Persönlichkeiten der Stadt Berlin vergeben, die durch ihr Engagement in herausragender Weise für die Emanzipation der Geschlechter gewirkt haben.

Am 13. Juni wurde der Chefärztin der Klinik für Gynäkologie des Auguste-Viktoria-Klinikums Neukölln der **Berliner Frauenpreis 2022** verliehen. Sie erhielt die Auszeichnung für ihre innovative Aufklärung zur Gesundheit von Frauen und Mädchen und ihr Engagement für mehr Gleichberechtigung in der Medizin.

Frau Dr. Mangler ist neben ihrer Tätigkeit als Chefärztin ebenfalls als Feministin, Netzwerkerin und aus ihrem Tagesspiegel-Podcast „Gynecast“ als Aufklärerin bekannt. Über dieses niedrigschwellige Format informiert sie Frauen zu Themen weiblicher Körperlichkeit und Sexualität.

Zudem setzt sich die fünffache Mutter für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die Gleichstellung der Geschlechter in der Medizin ein, sei es in Bezug auf Führungsmodelle, Nachwuchsförderung, Enttabuisierung frauenspezifischer Gesundheitsthemen oder einen frauenspezifischen Blick bei der Erforschung medizinischer Erkrankungen in der Wissenschaft.

Das Preisgeld von 5000 Euro will sie für die Errichtung einer Plattform nutzen, die es qualifizierten Kolleginnen leichter macht, sich Organisator*innen von Kongressen zu präsentieren. (cht)

Quellen

- www.eh-berlin.de
- www.berlin.de
- www.tagesspiegel.de
- www.doctorsforchoice.de

Erste Leitlinie zur frauenspezifischen kardiologischen Rehabilitation erschienen

Ein vom Internationalen Rat für kardiovaskuläre Prävention und Rehabilitation (International Council of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation, ICCPR) einberufenes Expertengremium hat eine klinische Praxisleitlinie zur frauenspezifischen kardiologischen Rehabilitation entwickelt. Diese fasst konkrete Empfehlungen und Anleitungen zur Durchführung von frauenspezifischen kardiologischen Rehabilitationsprogrammen zusammen und ist kürzlich im *Canadian Journal of Cardiology* veröffentlicht worden.

Mit seiner neuen Leitlinie möchte der ICCPR erreichen, dass mehr Frauen mit kardiovaskulären Erkrankungen frauenspezifischere Reha-Programme erhalten. Denn im Vergleich zu Männern nehmen Frauen weltweit seltener an kardiologischen Rehabilitationsprogrammen teil und haben im Allgemeinen ein schlechteres Outcome als Männer. Auch in Deutschland sind Frauen mit kardiovaskulären Erkrankungen in der stationären kardiologischen Reha unterrepräsentiert. Nach der Krankenhaus Diagnosestatistik des Statistischen Bundesamtes wurden im Jahr 2017 unter Berücksichtigung ihrer leicht niedrigeren Erkrankungsraten dreimal so viele Männer wegen einer ischämischen Herzkrankheit (IHK) in der stationären Reha behandelt als Frauen.

Die neue Leitlinie enthält 15 Empfehlungen, die sich im Wesentlichen auf die Rahmenbedingungen und die Durchführung einer frauenspezifischen kardiologischen Reha beziehen. Unter anderem wird eine systematische Überweisung von Frauen zu kardiologischen Reha-Programmen empfohlen. Einerseits, um Vorurteile abzubauen, andererseits, um geschlechtsspezifische Barrieren zu überwinden.

Die Rehabilitationseinrichtungen sollten frauenspezifische Therapieprogramme anbieten, die sich an den in der Leitlinie definierten Elementen orientieren. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf psychosozialen Angeboten wie beispielsweise Peer-Support-Programme nur für Frauen, und auf einer speziellen Aufklärung über Frauen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Zudem sollte bei der Entwicklung eines maßgeschneiderten Reha-Plans für Frauen insbesondere der individuelle Kontext und die vollständige Krankengeschichte berücksichtigt werden (wie zum Beispiel psychische und psychosoziale Probleme, Menopause, Krebsvorgeschichte oder Osteoporose).

Trotz des zunehmenden Interesses an „Gendermedizin“ beruht der Großteil der Erkenntnisse in der kardiologischen Rehabilitation noch immer weitgehend auf Studien an Männern in mittleren Jahren, die in der Regel auf die weiblichen Patientinnen übertragen werden. Auch

die vorhandenen Daten in Meta-Analysen werden nicht getrennt nach Männern und Frauen ausgewertet, so dass mögliche geschlechtsspezifische Differenzen in der Stärke der Effekte nicht beurteilt werden können. (jd)

Online verfügbar unter

- [https://www.onlinecjc.ca/article/S0828-282X\(22\)00401-9/fulltext](https://www.onlinecjc.ca/article/S0828-282X(22)00401-9/fulltext)

„Bündnis Gute Geburt“ fordert grundlegende Reform der Geburtshilfe in Deutschland

Im Juli 2022 hat sich in Berlin das „Bündnis Gute Geburt“ gegründet. Die fünf Gründungsorganisationen – Arbeitskreis Frauengesundheit, Mother Hood, Deutscher Hebammenverband, Deutscher Frauenrat, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – fordern konkrete Verbesserungen und einen grundlegenden Kulturwandel in der Geburtshilfe, der Mutter und Kind ins Zentrum rückt. Das Bündnis will dazu nicht nur Akteur*innen in Gesundheitswesen und Politik ansprechen, sondern auch die Gesellschaft über den besonderen Wert einer Geburt unter respektvollen, menschenwürdigen und sicheren Bedingungen aufklären. Das „Bündnis Gute Geburt“ hat sechs Kernanliegen formuliert:

1. Die Frau als Entscheiderin für sich und ihr Kind steht im Mittelpunkt jeglichen Handelns.
2. Die Versorgungsstrukturen werden den Bedürfnissen der Frau und ihrer Familie angepasst.
3. Betreuungs-, Hilfs- und Versorgungsangebote jeder Art sind wohnortnah und barrierearm für alle Frauen und Familien zugänglich.
4. Frauen und Familien erhalten alle notwendigen Informationen, die sie für informierte Entscheidungen brauchen und erfahren in allen Bereichen wertschätzende Unterstützung.
5. Alle beteiligten Berufsgruppen rund um Schwangerschaft, Geburt und früher Elternschaft agieren kooperativ miteinander.
6. Alle beteiligten Berufsgruppen werden bereits in der Ausbildung auf interprofessionelles Handeln und den Bedarf von Frauen und Familien im Rahmen der geburtshilflichen Versorgung mit der nötigen Sensibilisierung vorbereitet.

Das Bündnis reagiert damit auf die anhaltenden Missstände in der Versorgung von Frauen und Familien rund um die Geburt und in den ersten Lebenswochen des Säuglings. Ihre Bedürfnisse werden oftmals ignoriert. Viele Gebärende durchleben dadurch psychisch belastende oder traumatische Geburten, die Frauen, Kinder und Familien prägen. Ebenso wirken sich massive strukturelle Defizite und eine mangelhafte Personalausstattung negativ auf die Arbeit von Hebammen und Ärzt*innen aus, die auch die Versorgung von Frau und Kind beeinträchtigen. Das „Bündnis Gute Geburt“ appelliert an alle Verantwortlichen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um schnellstmöglich Verbesserungen in der Versorgung herbeizuführen. Ziel muss sein, (werdende) Mütter und Familien in den Mittelpunkt der Geburtshilfe zu rücken, sie wertzuschätzen und rund um die Geburt angemessen zu unterstützen. Entsprechende Strukturen und Angebote sind in Praxen, Kreißsälen, auf Wöchnerinnenstationen und während des Wochenbetts zum Wohle von Frauen und Familien zu schaffen. Auch die interprofessionelle Zusammenarbeit aller beteiligten Berufsgruppen ist zu verbessern.

Das „Bündnis Gute Geburt“ sucht Mitstreiter*innen, die gemeinsam Veränderungen in der Geburtshilfe vorantreiben wollen. Interessierte können über das [AKF-Büro](#) Kontakt aufnehmen. (sdw)

Weitere Informationen

- [Download Bündnispapier](#)

Preis für das Engagement für die reproduktive Selbstbestimmung

Die gesellschaftspolitische Stiftung Aufmüpfige Frauen hat am 20. Oktober 2022 unter dem Motto „Alles Ruhrgebiet – oder was? Von unerhörten Frauengeschichten des Ruhrgebietes“ ihren Preis zweifach vergeben: einmal an Dr. Uta C. Schmidt aus Dortmund, weil sie die Geschichte des Ruhrgebietes aus Frauenperspektive neu geschrieben hat. Und zum anderen ging der Preis an Kristina Hänel aus Gießen, Helga Seyler aus Hamburg und Sylvia Groth aus Graz für ihr Engagement zur Abschaffung des § 219a (Werbeverbot beziehungsweise Informationsverbot bezüglich Schwangerschaftsabbruch) und zur Reform des § 218 (Schwangerschaftsabbruch).

Die drei sind keine Unbekannten. Kristina Hänel, Ärztin für Allgemeinmedizin, ist auf Grundlage des § 219a angeklagt und zu einer Geldstrafe verurteilt worden. Sie hat darüber 2021 ein Buch geschrieben „Das Politische ist persönlich: Tagebuch einer »Abtreibungsärztin«“. Helga Seyler, Fachärztin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe im Familienplanungszentrum Hamburg, setzt sich für die reproduktive Gesundheit und die reproduktiven Rechte insbesondere von benachteiligten Frauen ein, zum Beispiel von Migrantinnen und bisexuell und lesbisch lebenden Frauen. Sylvia Groth ist Medizinsoziologin, war lange Leiterin des Frauengesundheitszentrums in Graz. Sie zeigt unermüdlich aktuelle Defizite in der medizinischen Versorgung von Frauen auf. Helga Seyler und Sylvia Groth haben in der Kommission zur S2k Leitlinie für einen sicheren Schwangerschaftsabbruch mitgearbeitet.

Die Stiftung betont: „Sie führen den Kampf der Arbeiterinnen- und Frauenbewegung um ihre Selbstbestimmung seit dem 20. Jahrhundert fort, der weiterhin von globaler Bedeutung für das Frauenleben ist.“

Die gesellschaftspolitische Stiftung Aufmüpfige Frauen hat die Stärkung der Zivilgesellschaft zum Ziel und ist die erste zeitgenössische Frauen-Stiftung der Stadt Dortmund.

Herzlichen Glückwunsch! (us)

Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft: Kompetente Beratung bei beruflicher Veränderung

Beruflich mehrere Jahre zu pausieren oder ganz auszusteigen, um die Kinder zu betreuen: Das ist inzwischen für immer weniger Frauen ein Lebensmodell. Trotzdem verändert sich mit der Familiengründung für Frauen in der Regel mehr als für Männer. Partnerschaftliche Regelungen müssen ausgehandelt werden und am Ende gibt häufig doch das höhere Einkommen den Ausschlag mit der bekannten Folge, dass Frauen nach der Elternzeit beruflich in Teilzeit wiedereinsteigen oder einen Minijob annehmen. Spätestens wenn die Kinder „aus dem Gröbsten raus sind“, ist die Situation für viele gut ausgebildete Frauen sehr unbefriedigend. Sie werden häufig unter ihrer Qualifikation beschäftigt, haben kaum Aufstiegsmöglichkeiten und verlieren so an beruflichem Selbstvertrauen. Andere Brüche im Leben von Frauen sind beispielsweise Trennungen, Einkommensverluste durch Arbeitslosigkeit, Erkrankungen oder plötzlich auftretende Care-Tätigkeiten. Diese Einschnitte sind für viele Frauen oft mit psychischen und anderen gesundheitlichen Belastungen verbunden.

Die Beraterinnen der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft (KoStellen) sind mit dieser Situation vertraut und unterstützen bei der Suche nach neuen, beruflich passenden Alternativen. Während der Corona-Pandemie wurde auch die Möglichkeit von Online-Beratungen geschaffen. Bei ausgewählten Bildungsträgern oder direkt bei der Koordinierungsstelle werden Kurse zur ressourcenorientierten Neuorientierung angeboten. Je nach Standort gibt es ganz unterschiedliche Schwerpunkte – von berufsübergreifenden Angeboten (zum Beispiel Zielfindung/Bewerbung) bis zu niedrigschwelligen beruflich qualifizierenden Fortbildungen (zum Beispiel IT-Kurse). Hier hat oft schon das Gruppenerlebnis eine stärkende Wirkung: Anderen geht es ja ganz ähnlich!

Auch Existenzgründerinnen erhalten bei den KoStellen wertvolle Tipps. Außerdem arbeiten die Koordinierungsstellen eng mit zahlreichen Einrichtungen und Unternehmen vor Ort zusammen. Ein wichtiges Thema dort: Familienbewusste Entlastungsangebote, um Beschäftigte zu halten, aber auch für neue Fachkräfte attraktiv zu sein. Dabei richtet sich der Blick zunehmend auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die medial verbreitete Aussage, dass moderne Frauen einfach alles unter einen Hut bringen können, führt dazu, dass gerade jüngere Frauen unter Vollzeitjob, Familie und Ehrenamt buchstäblich zusammenbrechen. Hier ist weniger mehr: „Sich nicht mehr für alles verantwortlich zu fühlen und es allen recht machen zu wollen: Das ist der Schlüssel für eine gute work-life-balance“, da sind sich alle Leiterinnen der Koordinierungsstellen einig. „Wir produzieren keine Fachkräfte, sondern nehmen die gesamte Lebenssituation der Frauen in den Blick und erarbeiten gemeinsam einen Plan, der berufliche und persönliche Wünsche vereint.“

 Bettina Jacob-Stallforth, Koordinierungsstelle Frau & Betrieb e. V. Osnabrück,
E-Mail: bjs@frau-und-betrieb-os.de

Es gibt nichts zu vereinbaren, sondern immer nur etwas aufzuaddieren!

Implikationen und Auswirkungen der Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit

Silke Raab

Seit dem Sachverständigengutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gibt es einen Indikator, eine Messgröße, die die Zeitverwendung von Frauen und Männern zum Ausdruck bringt. Der Gender Care Gap, häufig auch als Sorgelücke bezeichnet, weist den prozentualen Unterschied der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit aus.

Das Thema der unbezahlten Sorgearbeit ist nicht neu. Als unsichtbare Arbeit, unbezahlte Arbeit, Reproduktionsarbeit ist sie seit langem Gegenstand der (historischen) feministischen Forschung und des feministischen Diskurses. Neu ist, dass sich der Unterschied der Zeitverwendung auf Basis der Daten der dritten Zeitverwendungserhebung aus den Jahren 2012 und 2013¹ erstmals beziffern lässt: Durchschnittlich 87 Minuten am Tag leisten Frauen in einer

1 Die seit den 1990er Jahren auf der Grundlage einer Ausnahmeregelung und nur auf Initiative einer obersten Bundesbehörde erhobenen Zeitverwendungsdaten sind erst im vergangenen Jahr mit dem Gesetz über die statistische Erhebung der Zeitverwendung (Zeitverwendungserhebungsgesetz – ZVEG) auf eine gesetzliche Grundlage gestellt worden. Ab 2022 werden Erhebungen über die Verwendung von Zeit durch natürliche Personen auf repräsentativer Grundlage als Bundesstatistik durchgeführt. Die Erhebungen erfolgen künftig regelmäßig, wenn auch nur in einem Abstand von zehn Jahren. Die nächste Zeiterhebung läuft noch bis Dezember 2022. www.zve2022.de

In der Vergangenheit haben nicht nur die Sachverständigenkommissionen für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Stichwort: Lebensverlaufsperspektive, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/erster-gleichstellungsbericht-80428>), sondern auch die für den Zweiten (Stichwort: Gender Care Gap, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-eine-zusammenfassung-deutsch-122402>) sowie die Sachverständigenkommissionen für den Siebten (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/7-familienbericht-74010>) und Achten Familienbericht der Bundesregierung (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/mehr-zeit-fuer-familien-kommunale-familienzeitpolitik-in-deutschland-75620>) auf die Zeitverwendungsdaten zurückgegriffen. Der Achte Familienbericht, der das Thema „Zeit für Familien“ sogar im Titel führt, hat ausführlich die zeitpolitischen Implikationen im familialen Zusammenhang analysiert und unter anderem die Stärkung der Zeitsouveränität im arbeitsweltlichen Zusammenhang im Sinne erwerbstätiger Eltern empfohlen. Dabei resultierte der Erkenntnisgewinn auch daraus, dass der Blick auch auf die gewünschten im Unterschied zu den vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern gerichtet worden war.

Paarbeziehung mehr Sorge- und Hausarbeit als Männer. Der Gender Care Gap liegt bei rund 52 Prozent. Frauen leisten also anderthalb Mal mehr Sorge- und Hausarbeit täglich als Männer. In Paarhaushalten mit Kindern beträgt der Gender Care Gap rund 83 Prozent, das sind täglich 2 Stunden und 30 Minuten mehr Sorge- und Hausarbeit von Müttern als von Vätern. Im Alter von 34 Jahren ist der Gender Care Gap am größten: In der Rush Hour des Lebens leisten Frauen durchschnittlich 5 Stunden und 18 Minuten Sorge- und Hausarbeit täglich, Männer dagegen nur 2 Stunden und 31 Minuten.

Die Kehrseite des Gender Care Gap ist der Gender Time Gap. Er ist Ausweis des Unterschieds zwischen dem Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen und betrug 2020 durchschnittlich 8 Stunden pro Woche.² Die Ursachen des Time Gaps sind hinreichend bekannt: Fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit oder in geringfügigen und geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Männer arbeiten dagegen mehrheitlich Vollzeit plus Überstunden. Unter Müttern mit Kindern bis zum Alter von zehn Jahren beträgt die Teilzeitquote 70 Prozent. Und auch wenn die Kinder älter sind, sinkt sie kaum. Dagegen ist mit Kindern in diesem Altersabschnitt nur jeder 13. Vater (7 Prozent) in Teilzeit beschäftigt.

Das Problem: Unter anderem aus diesem Missverhältnis resultieren die anderen Lücken im (Erwerbs-)Lebensverlauf von Frauen: Gender Pay Gap, Gender Pension Gap und Gender Lifetime Earnings Gap. Oder anders ausgedrückt: Frauen tragen die ökonomischen und sozialen Folgen der überkommenen geschlechtlichen Arbeitsteilung: Einkommensverluste, eingeschränkte berufliche Perspektiven, unzureichende soziale Absicherung von Lebensrisiken und im Alter.

Unsichtbare Arbeit

Dass sich die ungleiche Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorge- und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen inzwischen beziffern lässt, hilft im politischen Diskurs einen großen Schritt weiter. Und doch scheint für viele politische Entscheidungsträger*innen die Realität, die sich hinter diesen Zahlen verbirgt, verschwommen und nebulös zu bleiben.

Sie teilen oftmals nicht die Erfahrungen oder können sich nur schwer in die Lebenswirklichkeit erwerbstätiger Mütter hineinversetzen. Eine Lebenswirklichkeit, die jeden Morgen damit beginnt, dass Frauen mit Sorgeverantwortung bereits 1.000 Handgriffe getan haben, bevor die Familie am Frühstückstisch sitzt, die meist unter zeitlichem Druck und mit mehr oder weniger Geduld für die unterschiedlichen Befindlichkeiten die Kinder in Kita oder Schule abgeben, die abgekämpft am Arbeitsplatz ankommen und ohne Atempause den beruflichen Anforderungen gerecht werden – Zeitdruck, Aufgabenfülle, Störungen und Unterbrechungen

² WSI GenderDatenPortal: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621.htm>

der Arbeitsprozesse inklusive. Erwerbstätige Frauen, die ihren Arbeitsplatz mit dem gleichen Zeitdruck verlassen, gedanklich – hier ist die Rede vom sogenannten Mental Load – bereits den Familienalltag der kommenden Tage koordinieren, Besorgungen machen und die Kinder abholen, die sich ihrerseits Ansprechbereitschaft, Aufmerksamkeit und gegebenenfalls Unterstützung bei den Hausaufgaben wünschen. Was dann folgt, mag von Tag zu Tag variieren, steht aber nie zur Disposition: Das eine Kind zum Turnen bringen, mit dem zweiten einen Arzttermin wahrnehmen oder die Zubereitung des Abendbrots, vielleicht auch für Angehörige mit Unterstützungsbedarf. Während die Kinder – im besten Fall vom Vater oder gleichgestellten Partner*innen – ins Bett gebracht werden, wird die Zeit genutzt für Aufräumarbeiten, die Wäsche oder Geburtstagsvorbereitungen. Am Ende bleibt nicht mehr viel vom Tag – weder Zeit noch Kraft noch Motivation etwa für einen sportlichen Ausgleich, die Ausübung eines Hobbys, Erholung und Entspannung, die eigene Regeneration, geschweige denn für ehrenamtliches oder politisches Engagement.

Es mag auch erwerbstätige Väter oder pflegende Söhne geben, deren Alltag sich so ähnlich wie hier beschrieben darstellt. Aber es sind viel zu wenige. Und nur wenige können sich diesen Alltag vorstellen. Deshalb ist es umso wichtiger, immer wieder zu betonen: Die ganz überwiegend von Frauen verrichtete unsichtbare und unbezahlte Arbeit ist zugleich unverzichtbar für Gesellschaft und Wirtschaft. Es ist zugleich die Arbeit, die erwerbstätige Männer am Morgen eines neuen Tages mit Energie und Motivation in den neuen Arbeitstag starten lässt. Es ist die Arbeit, auf der Unternehmer*innen, Vorstand*innen, Geschäftsführer*innen den Erfolg (und die Gewinne) ihres Unternehmens gründen.

Gesundheitliche Beschwerden als Folge der Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit?

Um es gleich vorwegzunehmen: Es gibt keine eindeutigen Erkenntnisse über die mit der Doppelbelastung durch bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorge- und Hausarbeit unmittelbar verbundenen Überforderungen und Gesundheitsgefahren. Der im Rahmen der Gesundheitsberichterstattung des Bundes von RKI und Statistischem Bundesamt erarbeitete Bericht zur „Gesundheitlichen Lage der Frauen in Deutschland“ trifft drei grundsätzliche Aussagen³ ohne großen Neuigkeitswert:

3 Gesundheitsberichterstattung des Bundes gemeinsam getragen von RKI und Destatis (2020), Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland, S. 203.

www.rki.de/frauengesundheitsbericht

1. Erwerbstätigkeit und die Sorge für eigene Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sind für viele Frauen und Männer zentrale soziale Determinanten der Gesundheit.
2. Für die Gesundheit von Frauen ist von großer Bedeutung, dass Sorge- und Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind.
3. Der familiäre und der erwerbsbezogene Kontext wirken sich – gerade in diesem Zusammenspiel – auf die Gesundheit von Frauen aus.

Die Antwort auf die Frage nach dem „Wie?“ bleibt offen.

Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Belastungen im Kontext von Erwerbsarbeit

Aus der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 ⁴, die nach den physischen und psychischen Arbeitsbedingungen und den gesundheitlichen Belastungen im arbeitsweltlichen Kontext fragt, gehen in Bezug auf verschiedene Parameter deutliche Geschlechterunterschiede hervor: Auffällig ist, dass Frauen deutlich häufiger als Männer über allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung klagen (56 Prozent gegenüber 46 Prozent). Abgesehen vom Beschwerdebild Hörverschlechterung/Ohrgeräusche sind Frauen auch von allen anderen Beschwerdebildern – beispielsweise Schlafstörungen, Nervosität und Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit, körperliche Erschöpfung – häufiger betroffen als Männer. Als besonders eklatant erweist sich der Unterschied beim Beschwerdebild „Emotionale Erschöpfung“, von dem 21 Prozent der Männer, aber 35 Prozent der Frauen berichten.

Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch beim Beschwerdebild „Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich“: Die werden von Frauen (62 Prozent) nämlich erheblich häufiger genannt als von Männern (42 Prozent). Unter Schmerzen im unteren Rückenbereich (Kreuzschmerzen) leiden 44 Prozent der Männer und 51 Prozent der Frauen. Von Kopfschmerzen sind 44 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer betroffen.

4 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen sind repräsentative, telefonische Befragungen von rund 20.000 Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt werden. Die Daten werden alle sechs Jahre erhoben. Befragt werden Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche.

Die hier aufgegriffenen Ergebnisse sind übersichtlich zusammengefasst hier nachzulesen: Arbeitswelt im Wandel. Zahlen – Daten – Fakten. Ausgabe 2022, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, insbes. S. 24-29.

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A107.html>

Bemerkenswert ist auch, dass sich nahezu die Hälfte der Befragten in den 12 Monaten vor der Erhebung wegen Rückenleiden in Behandlung befand, während bei Symptomen körperlicher oder emotionaler Erschöpfung nur ganz selten ärztliche oder therapeutische Hilfe in Anspruch genommen wird.

Im Hinblick auf die Ursachen von Arbeitsunfähigkeit ergeben sich ebenfalls unterschiedliche Muster bei Männern und Frauen: Während bei Männern Verletzungen, Vergiftungen und Unfälle eine größere Rolle spielen, ist der Anteil der Diagnosetage wegen psychischer und Verhaltensstörungen bei Frauen höher als bei Männern (17,4 gegenüber 11 Prozent).

Zu den betrieblichen oder arbeitsplatzbezogenen Arbeitsbedingungen gehören die körperlichen Anforderungen – Stehen, Sitzen, Tragen, Heben, Arbeiten in Zwangshaltung usw. – und die belastenden Umgebungsbedingungen – Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit und Zugluft; Rauch, Gase, Staub und Dämpfe sowie Lärm –, von denen Männer häufiger als Frauen betroffen sind. Für Frauen spielt dagegen der Umgang mit mikrobiologischen Stoffen bei der Arbeit eine größere Rolle. Insgesamt gilt: Insbesondere die Umgebungsbedingungen werden klar als Belastung wahrgenommen; das zeigt sich insbesondere bei Frauen.

Von den psychischen Arbeitsanforderungen – Arbeitsverdichtung, Multitasking, starker Termin- oder Leistungsdruck, Unterbrechungen bei der Arbeit – sind viele Erwerbstätige betroffen. Dabei wird deutlich, dass Frauen häufiger sehr schnell arbeiten und verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen müssen und noch stärker als Männer von Störungen bzw. Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen sind. Diese Anforderungen werden ganz überwiegend als belastend wahrgenommen.

Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung bestätigen Ergebnisse einer älteren Repräsentativumfrage des DGB-Index Gute Arbeit zum Thema „Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung“⁵: Von vielen Belastungen sind Arbeitnehmerinnen besonders betroffen. Sie bekommen Hetze und Arbeitsintensivierung noch stärker zu spüren als Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Frauen und Männer sind unterschiedlich belastet und leiden unter verschiedenartigen gesundheitlichen Beschwerden und Beeinträchtigungen.

Neben den hier beschriebenen Arbeitsanforderungen und ihren Belastungswirkungen müssen tätigkeitsspezifische Belastungen in typischen Frauenberufen stärker in den Fokus rücken: Dazu gehören die Interaktions- und Emotionsarbeit, zum Beispiel in der Kranken- und

⁵ DGB-Index Gute Arbeit (2012). Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 „Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung“.

Altenpflege, in den Erziehungs- und Bildungsberufen oder der Kinder- und Jugendhilfe, oder die Interaktion mit schwierigen Kund*innen oder Klient*innen im Einzelhandel, in der Gastronomie, in Jobcentern oder im öffentlichen Nah- und Fernverkehr, der fehlende Anforderungswechsel bei beruflicher und privater Pflege, die gesundheitlichen Risiken durch Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, oder Altersarmut durch unfreiwillige Teilzeit und geringfügige Beschäftigung. Völlig unterbelichtet sind bis dato Belastungen durch sexuelle Belästigung, Sexismus, diskriminierendes Verhalten und Gewalt am Arbeitsplatz.

Der kursorische Ritt durch die wichtigsten Ergebnisse der einschlägigen Befragungen lässt zudem die Bedingungen und Auswirkungen von Schichtarbeit, die Folgen der Coronapandemie für die Arbeitsteilung in Paarbeziehungen, die verschärften Bedingungen und Belastungen für alleinerziehende Mütter und die Frage der Belastungen in besonderen Arbeitsformen wie Homeoffice, Plattformarbeit oder prekäre Beschäftigung außer Acht.

Umverteilen statt vereinbaren!

Die hier grob skizzierten Erkenntnisse bezüglich der spezifischen Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen erwerbstätiger Frauen, insbesondere erwerbstätiger Mütter, allein als eine Folge der Arbeitsbedingungen während der Erwerbsarbeit zu bewerten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im familialen Kontext komplett auszublenden, wird einem umfassenden, die Geschlechterverhältnisse berücksichtigenden Erklärungsansatz nicht gerecht. Vielmehr kommen die Arbeitsbedingungen in Betrieben und Dienststellen auf die oben beschriebenen Anforderungen und Belastungen im familialen Kontext on top.

Vor dem Hintergrund der sozialen und finanziellen Folgen wäre es jedoch verkehrt, Frauen von Erwerbsarbeit in einem existenzsichernden Umfang abzuraten. Es geht vielmehr darum, politisch darauf hinzuwirken, dass die gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und gute Arbeit für alle Geschlechter ebenso wie für die Verantwortungsübernahme der Männer an der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit im familialen Kontext. Auch da, wo Menschen in anderen Familienkonstellationen als den herkömmlichen Paarbeziehungen leben, muss sichergestellt werden, dass ohne Gefahr der individuellen Überforderung unbezahlte Sorge- und bezahlte Erwerbsarbeit – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Familienform, sexueller Orientierung oder sozialem Status – als selbstverständliche Elemente weiblicher wie männlicher Lebensverläufe begriffen und möglich gemacht werden. Hierfür tragen auch Arbeitgeber*innen ein hohes Maß an Verantwortung.



Silke Raab, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstandsverwaltung, Abteilung Frauen,
Gleichstellungs- und Familienpolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, E-Mail: silke.raab@dgb.de

Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Marianne Weg

Es hat lange gedauert, länger als bei den allgemeinen Gesundheitsfragen und der Gendermedizin, bis die Gesundheit und Sicherheit von Frauen am Arbeitsplatz überhaupt ein Thema wurde. Genderspezifische Belastungen bei den Arbeitsbedingungen wurden und werden unterschätzt. Der klassische Arbeitsschutz war (und ist es vielfach immer noch) auf die Risiken der „schweren Männerarbeit“ fokussiert und versteht sich – abgesehen vom ungeliebten Thema Mutterschutz und wenigen Vorschriften des Frauenarbeitsschutzes – als „geschlechtsneutral“.

2010/2011 richtete die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen der Bundesländer (GFMK) eine Arbeitsgruppe ein, die zur Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung zwei Berichte erarbeitete und Beschlussempfehlungen vorlegte.¹ Die gefassten Beschlüsse zielen auf Verbesserungen des arbeitsschutzrelevanten Genderwissens durch aussagefähigere Statistiken sowie durch gendersensible arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Forschung. Als notwendige Elemente für die Umsetzung fordert die GFMK Gender-Fortbildungen für Arbeitsschutzverantwortliche im Betrieb sowie in den staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungen, Förderprogramme zur Implementierung von Gender im Arbeitsschutz sowie im Arbeitsschutzrecht eine explizite Benennung der Relevanz von Gender als Verpflichtung für Arbeitgeber, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzt*innen.

Im europäischen Trend hin zu Gender Mainstreaming allgemein seit den 1990er und 2000er Jahren sind Gender und Diversity auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein Thema geworden, wenn auch in Deutschland nicht gerade an der Spitze der

1 GFMK-Bericht <https://www.hamburg.de/contentblob/3981630/b83384c4fc0524f57a124c0f9e914021/data/gfmk-22-2012.pdf>

Beschluss 2011 TOP 7.4 https://www.gleichstellungsmministerkonferenz.de/documents/beschluesse_2011_1510227617.pdf

Beschluss 2012, TOP 6.2 https://www.gleichstellungsmministerkonferenz.de/documents/beschluesse_der_22-gfmk_2012_3_1510227526.pdf

Bewegung.² Der Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), hat sich 2019 der Charta der Vielfalt angeschlossen – ein wichtiges Signal.³ Traditionell stehen für die DGUV und die große Mehrzahl der Berufsgenossenschaften die gesundheitlichen Risiken von Männern in den gewerblich-industriellen Branchen im Vordergrund. Ausnahmen finden sich bei den Unfallkassen, zuständig für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und für den Unfallschutz von Kindern in Kita und Schule, sowie bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege.

Arbeitswelt 4.0 und die Notwendigkeit der Genderperspektive im betrieblichen Arbeitsschutz

Im Wandel der Arbeitswelt haben Themen mit großer Relevanz für Geschlechtergerechtigkeit immer mehr Bedeutung: Der Fachkräftemangel erzwingt Aufmerksamkeit auch für das von den Frauen verkörperte Potenzial. Der Strukturwandel von den Produktionsbranchen zu Dienstleistungsbranchen, insbesondere zu den sozialen Diensten, Gesundheit und Pflege, Bildung und Erziehung, wirkt sich auf die Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt aus. Digitalisierung bringt Chancen und Risiken für die Arbeitsgestaltung in der Mehrzahl der Berufs- und Tätigkeitsfelder.⁴ Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort kommt dem Wunsch und der Notwendigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, entgegen, hat aber auch ihren Preis. Ein aktuelles Beispiel dafür ist Homeoffice.

-
- 2 Einige Quellen aus dem Bereich für den Arbeitsschutz zuständiger Organisationen und Behörden: Europäische Ebene z.B. <https://osha.europa.eu/de/themes/women-and-health-work> oder <https://osha.europa.eu/de/highlights/musculoskeletal-disorders-among-women-lgbti-and-migrant-workers-risk-factors-and-prevention>
Aus Österreich aktuelle Beiträge, z.B. https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Gender_und_Diversity/Gender_und_Diversity_im_ArbeitnehmerInnenschutz_-_die_ric.html
Aus Deutschland nach Mitte der 2000er Jahre nur wenige Beiträge, z.B. von den Arbeitsschutzbehörden in Hamburg <https://www.hamburg.de/themen/3981508/gender-mainstreaming/> und in Hessen <https://www.infoline-gesundheitsfoerderung.de/gender-mainstreaming/arbeitsschutz-und-betriebliche-gesundheitsfoerderung/>
Hinzu kommen Beiträge aus den Gewerkschaften, insbesondere ver.di https://gender.verdi.de/++fi-le++52a88b0b6f684405ee0000dc/download/Genderstress_Arbeitsbedingungen-beurteilen_Auflage-2018.pdf und DGB, z.B. <https://frauen.dgb.de/frau-geht-vor> Ausgaben 2 und 3/2016.
- 3 In Kooperation zwischen DGUV und Krankenkassen gibt es positive Einzelbeispiele, z.B. iga-Report Nr. 35 „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb, Schwerpunkt Gender <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-35>
DGUV Forum 4/2022: Beiträgen zu „Vielfalt“ und von Prof. Karen Messing zu Genderspezifika bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz <https://forum.dguv.de/ausgabe/4-2022/artikel/wir-sind-viele-wir-sind-vielfaeltig>
- 4 Zur Frauenrelevanz von Digitalisierung:
Dritter Gleichstellungsbericht <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de>

Bei den arbeitsbedingten Belastungen und Gesundheitsgefährdungen werden die psychischen Belastungen und Stress zu Risikofaktoren und zum Kostenfaktor Nummer 1. Dafür hat sich mit Verspätung, auf der Arbeitgeberseite erst nach 2008, das allgemeine Bewusstsein geschärft und zu Forderungen nach Arbeitsschutzmaßnahmen und vor allem nach Prävention geführt. Allerdings sind die physischen Belastungen keineswegs ein Arbeitsschutzthema „von gestern“: Neue Technologien und Formen der Arbeitsorganisation können Entlastungen bewirken, aber auch im Gegenteil mit neuen Belastungen verbunden sein.

Die hoch belasteten Frauenberufe in der Krankenpflege, Altenpflege sowie in Kitas werden seit 2010 auch von der Arbeitsschutzpolitik und -praxis in den Blick genommen. Dagegen ist für die große Mehrzahl der „Frauenberufe“ sowohl in Dienstleistungsberufen, vor allem aber in gewerblich-industriellen Berufen geschlechtergerechter Arbeitsschutz nach wie vor kein Thema. In der Corona-Pandemie sind viele dieser Belastungen in verschärfter Form offenbar geworden und neben der Forderung nach angemessener Entlohnung ist der Ruf nach besserem Arbeits- und Gesundheitsschutz lauter geworden - mit Fokus auf den höher wertgeschätzten „systemrelevanten“ Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen, aber nicht gleichermaßen für Kassiererinnen, Verkäuferinnen, Reinigungskräfte.

Genderunterschiede bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen: Was wissen wir?

Die allgemeine Datenlage zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit wird in den jährlichen Berichten der Bundesregierung über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) sowie in den Berichten des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenversicherungen und einer Reihe von großen Krankenkassen dargestellt. Sie liefern Daten und Fakten zu arbeitsweltbezogenen Themen wie zum Beispiel Stress, krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Prävention durch betriebliche und individuelle Gesundheitsförderungsaktivitäten, Arbeitsgestaltung sowie Unternehmens- und Führungskultur.⁵

Vor einer Blackbox stehen wir nicht: Die Datenlage ist zwar - wie immer und überall - nicht perfekt, noch viel weniger im Hinblick auf Genderrelevanz. Jedoch belegen bereits die vorhandenen Datenquellen mehr als nur hinreichend, dass es eindeutige Geschlechterunterschiede bei wesentlichen Arbeitsbelastungen und bei den Belastungsfolgen gibt und dass sich für Frauen nur wenig zum Positiven verändert hat, seit die Arbeitsgruppe der GFMK vor gut einem Jahrzehnt diese Daten ausgewertet hat.

5 Quellen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Unfallverhütungsbericht Berichtsjahr 2020 <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2020.html>

BAuA, Stressreport Deutschland 2019 <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Stressreport-2019.html>

GKV-Präventionsbericht 2021 https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1333312.jsp

Was gibt es bereits, was ist zu tun?

Es gibt inzwischen eine ganze Reihe von Handreichungen, Leitfäden, Checklisten und Darstellungen von Beispielen guter geschlechtergerechter Praxis.⁶ Einiges kommt von der europäischen Ebene, zum Beispiel die Fact Sheets der Occupational Safety and Health Administration (OSHA).⁷ Aktive Expert*innen arbeiten in Netzwerken zusammen, fordern unermüdlich bei jeder Gelegenheit Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz ein, erklären in Betrieben und Dienststellen, auf Konferenzen und Fortbildungen, wie geschlechtergerechter Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Betrieb geht und welcher Nutzen nicht nur für die Beschäftigten, sondern vor allem auch für den Betrieb daraus entsteht.

Unverminderter Handlungsbedarf besteht allerdings auf den Ebenen des politischen Handelns von Regierungen und staatlichen Vollzugsbehörden sowie der großen Organisationen des Sozialsystems: der Unfallversicherungen und der Krankenkassen mit ihrer Pflichtaufgabe der betrieblichen Gesundheitsförderung. Auf Genderdefizite beim rechtlichen Rahmen des Arbeitsschutzrechts wird seit Jahren hingewiesen: Das Arbeitsschutzgesetz als „Grundgesetz des Arbeitsschutzes“ verpflichtet zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und Berücksichtigung spezieller Gefahren für besondere Beschäftigtengruppen. Und seit 2013 sind auch explizit die psychischen Belastungen als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung erwähnt. Die Erfahrungen in der betrieblichen Praxis und beim Vollzug der Arbeitsschutzaufsicht durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungen zeigen jedoch: Das reicht nicht aus. Das Gesetz müsste Geschlechtergerechtigkeit und Diversity ausdrücklich mit als Verpflichtung und Maßstab verankern.

Zum Thema der psychischen Belastungen ist die politische Entscheidung über eine „Anti-Stress-Verordnung“ überfällig. Ein Entwurf liegt seit 2013 vor, erarbeitet von Gewerkschaften und Arbeitsrechtler*innen und vom Bundesrat beschlossen. Dass im Koalitionsvertrag 2021-2025 die Bedeutung „insbesondere“ der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hervorgehoben wird, als politisches Vorhaben jedoch lediglich ein „Mobbingbericht“ in Aussicht gestellt wird, erscheint von daher wie ein Offenbarungseid.

6 Stellvertretend für viele gute Initiativen die von Michael Gümbel für ver.di ausgearbeitete Handreichung Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht (2018), Link siehe Fn. 2.

7 Factsheet 42 „Geschlechtsspezifische Fragen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ <https://osha.europa.eu/de/publications/factsheet-42-gender-issues-safety-and-health-work>
Factsheet 43 „Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse“ <https://osha.europa.eu/de/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>
Beide Fact Sheets sind aus dem Jahr 2003, jedoch bis heute hinreichend aktuell, so dass sie genutzt werden können.

Eine Veröffentlichung vom Oktober 2021 thematisiert die Genderperspektive für die Muskel- und Skeletterkrankungen: Diese Erkrankungen betreffen Frauen, Migrant*innen und LGBTI-Personen stark überproportional <https://osha.europa.eu/de/publications/musculoskeletal-disorders-msds-identifying-and-preventing-risks-women-migrant-and-lgbti-workers>

Das Arbeitssicherheitsgesetz, das die Aufgaben und Kompetenzen im Betrieb für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzt*innen sowie den Arbeitsschutzausschuss regelt, enthält keinen einzigen Ansatzpunkt für die Geschlechterperspektive, eher im Gegenteil: „Behinderte“ werden als einzige soziale Gruppe genannt - warum nicht auch Schwangere? Ab 20 Beschäftigten ist die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses verpflichtend. Aber wenn die Beschäftigtenzahl festgestellt wird, zählen Teilzeitkräfte nicht nach Köpfen, sondern nur entsprechend ihrem geringeren Arbeitszeitumfang. Als betriebliche Fachkraft für Arbeitssicherheit ist grundsätzlich eine Person mit ingenieurwissenschaftlicher oder technischer Qualifikation zu bestellen. Will der Arbeitgeber im Bewusstsein der Relevanz psychischer Belastungen oder für die Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements oder einer neuen Kultur von Führung und Zusammenarbeit jemanden mit einer sozialwissenschaftlichen Qualifikation, zum Beispiel Psychologie, Pädagogik, zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, muss er dafür die ausdrückliche Genehmigung der Arbeitsschutzbehörde einholen. Der Hausmeister einer Kita oder eines Pflegeheims, der eine Elektrikerlehre gemacht hat und sich technisch weitergebildet hat, kann somit leichter zur Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt werden als die Sozialpädagogin mit Zusatzqualifikationen in Organisationsentwicklung und Konfliktmoderation.

Die für Geschlechtergerechtigkeit notwendigen Weiterentwicklungen erfordern gendersensible Auswertungen repräsentativer Daten über das hinaus, was bisher vorliegt⁸. Auf der Praxisebene der betrieblichen Gefährdungsanalysen, die laut Arbeitsschutzgesetz Arbeitgeberpflicht sind, müssen mit „Genderblick“ die Problemlagen und Risiken erfasst und beurteilt werden. Damit werden zugleich die Bereiche mit besonders großem Handlungsbedarf sichtbar und man erkennt die Ansatzpunkte für geschlechtergerechte Strategien und Maßnahmen: nicht nur im Betrieb selbst, sondern für die verantwortlichen Akteure, die den rechtlichen Rahmen für die Betriebe festlegen und die Umsetzung sowohl unterstützen als auch kontrollieren.

Geht es bei Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz ausschließlich um die Frauen?

Nein. Der Blick fällt ja, vergleichend, stets auch auf die Männer, und soweit wir nach dem cis-Geschlecht differenzierte Daten haben, werden bei den Belastungsfaktoren (körperlich schwere Arbeit, Arbeitshetze usw.) die besonders hohen Belastungen von Männern ebenso wie von Frauen sichtbar. Ferner zeigen sich die nach Geschlecht oft unterschiedlichen Belastungsfolgen (gesundheitliche Beeinträchtigungen, konkrete Erkrankungsarten) sowie die Umgangsweise damit (Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe, Krankschreibung nach Häufigkeit und Dauer, Berufswechsel, Frühberentung). Für Frauen wie für Männer werden die für das

8 Z. B. Kreuzauswertungen für Erkenntnisse zu intersektionalen Ausprägungen von Belastungsfaktoren.

Arbeitsschutzhandeln wichtigsten Schwerpunkte mit etwaigen geschlechtsbezogenen Unterschieden sichtbar.

Die Aufmerksamkeit für das biologische und das soziale Geschlecht von „Frauen und Männern“ wirkt auch als Startpunkt dafür, die Bedürfnisse an Arbeits- und Gesundheitsschutz der Menschen zu sehen, die sich nicht einem der binären Geschlechter zurechnen.

Ein Arbeitgeber, der nur den vollzeitbeschäftigten männlichen Normalarbeitnehmer sieht - frei von Haushaltsorganisation und Care-Aufgaben, physisch immer belastbar und ohne Malaisen, psychisch nicht andauernd „empfindlich“ oder „schnell gekränkt“, nicht von Menstruations- oder Wechseljahrsbeschwerden betroffen, und schon gar nicht schwanger oder stillend - dieser Arbeitgeber wird regelmäßig übersehen, wie es mit der gesundheitlichen Verfassung der beschäftigten Frauen aussieht. Noch viel weniger wird er sich - sofern ihm überhaupt die nichtbinäre Geschlechtsidentität bekannt ist - damit beschäftigen, was an psychischen und physischen Belastungen diese*r Arbeitnehmer*in im Arbeitsalltag zu tragen hat: der Druck des Verbergens oder des Outings, bei Trans*Personen die gravierenden medizinischen Maßnahmen zur Transition, die zugeschriebene Geschlechterrolle, das heißt, wie eine Person am Arbeitsplatz im Betrieb als lesbische Frau oder schwuler Mann oder als Trans*Person gelesen wird, ob die Zusammenarbeit im Team oder auch der Kundenkontakt von sexistischen Verhaltensweisen belastet wird. Die Herausforderung besteht darin, geschlechtergerechten Arbeitsschutz so sensibel zu gestalten, dass Betroffene am Arbeitsplatz auch dann geschützt werden, wenn sie sich im Betrieb nicht outen und (noch) nicht konkret sichtbar sind.

Mit der Genderperspektive für geschlechtergerechten Arbeitsschutz kommt auch Intersektionalität, das Zusammenwirken und die Kumulation verschiedener Benachteiligungsmechanismen in den Blick: Besonders prekär, belastet und ungeschützt arbeiten zum Beispiel Schwarze Frauen im höheren Lebensalter, Frauen mit einer ethnisch-kulturell-religiös geprägten Herkunft („Kopftuch“, „Migrantin“) oder Frauen mit Behinderung. Das muss der Arbeitsschutz mit im Fokus haben.

Frauen sind keine Minderheitsgruppe bei den Arbeitnehmer*innen und werden trotzdem im realen Arbeitsschutz marginalisiert, indem ihre physischen und psychischen Belastungen weniger beachtet werden. Das führt sofort zur Frage, wie es denn bei den tatsächlichen Minderheitsgruppen mit dem Arbeitsschutz aussieht. Aus der Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz folgt die Forderung nach menschengerechtem Arbeitsschutz für alle Gruppen, die in der Arbeitswelt marginalisiert sind oder werden: aufgrund ihrer nationalen, kulturellen und ethnischen Herkunft oder aufgrund von Behinderung, von Alter oder sozialer Schicht.

Wie sind die Aussichten für Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz?

Die schlechte Nachricht ist, dass der reale Fortschritt eine Schnecke ist. Es mangelt am Bewusstsein, am Willen und an den Taten. Der etablierte Arbeitsschutz ist hoch engagiert für seine generelle Mission, aber er verfolgt sie „geschlechtsneutral“ und damit de facto geschlechtsblind.

Die gute Nachricht lautet: Wir haben starke Argumente. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durch geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz, die wegen des Bedarfes von Frauen auf die Agenda kommen und umgesetzt werden, kommen durchweg allen Beschäftigtengruppen zugute. Sie rechnen sich und Es gibt keinen Grund, sie zu unterlassen.



Marianne Weg,

E-Mail: info@marianne-weg.de, Internet: www.marianne-weg.de

Diversity Management – Teil der Gesundheitsförderung? Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen queerer Beschäftigter

Melissa Depping

Diversity Management hilft dabei, die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt von Mitarbeiter*innen zu fördern, Diskriminierungen abzubauen und die (innerbetriebliche) Toleranz zu fördern.

Unternehmen mit geschlechterdiversen Führungsspitzen haben eine 21prozentige höhere Chance, überdurchschnittlich rentabel zu wirtschaften (McKinsey 2018). Neben den finanziellen Vorteilen spielt auch das Wohl der eigenen Mitarbeiter*innen eine Rolle. So berichten 59,7 Prozent der Unternehmen in Deutschland von einer besseren Zusammenarbeit in Teams, wenn sie Diversity Management umsetzen. 69,4 Prozent erfahren sogar eine gesteigerte Attraktivität bei Bewerber*innen (PageGroup 2018). Recruiting-Prozesse wurden von 53,1 Prozent der Unternehmen neu strukturiert, um sie inklusiver und gerechter zu gestalten. Neben geschlechterneutralen Formulierungen wurden auch Bewerbungsfragen im Auswahlprozess kritisch hinterfragt (ebd.).

„Obwohl 40 Prozent der Unternehmen die Relevanz von LGBT+ mit Hoch bewerten, bieten weniger als 20 Prozent spezifische Maßnahmen zur Förderung an“ (Diversity Monitor 2021). Dieses Ergebnis beschreibt anschaulich die Diskrepanz zwischen Außendarstellung von Unternehmen und reellem Pinkwashing. Medien zufolge scheint die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als derzeit relevanteste Diversitätsdimensionen. Insbesondere im Juni – dem Pride Monat – sehen wir Regenbogenfahnen an Gebäuden, auf Produkten und Verkehrsmitteln. Es wird der Eindruck erweckt, dass Unternehmen fortschrittlich und tolerant sind und sie sich öffentlich für die Rechte von queeren Menschen einsetzen. Meist ist das Engagement aber nur eine Form des Marketings, da über den Juni hinaus keine Sichtbarkeit erkennbar ist. Der German Diversity Monitor 2020 unterlegt diese Beobachtung mit Zahlen. 60 Prozent der Unternehmen wollen sich queerfreundlicher aufstellen, jedoch geben nur ein Drittel dafür konkrete Maßnahmen an. Zudem fehlt es an einem systematischen Daten-Management, welches die Diversity Kategorien getrennt erfasst (BeyondGenderAgenda 2020). Ein Jahr später zeigt der German Diversity Monitor 2021 auf, dass konkrete Maßnahmen zur Förderung der eigenen queeren Mitarbeiter*innen nur noch weniger als ein Fünftel der Unternehmen umsetzen wollen. (BeyondGenderAgenda 2021)

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist ein Grundwert der EU. Er gewährleistet sowohl die Achtung der Menschen als auch die volle und gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) besagt, dass „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ sind (Deutscher Bundestag 2006). Neben der höheren Sichtbarkeit von queeren Personen hat sich auch deren (rechtliche) Gleichstellung in den letzten zwei Jahrzehnten in Deutschland verbessert.

Trotz der Antidiskriminierungsvorgaben des Bundes und der Gleichstellungsgesetze der Länder erfahren queere Personen auf dem Arbeitsmarkt jedoch immer noch Ablehnung, Diskriminierungen und Gewalt. Das Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) ermittelte 2021 folgende Zahlen: In den Bereich der hohen und sehr hohen Diskriminierungserfahrungen fallen 43,1 Prozent der befragten Lesben und Schwulen (LS), 43,5 Prozent der inter* Personen (I*), 43,6 Prozent der trans* und nicht-binären Personen (T*) sowie 52,5 Prozent der bi- oder pansexuellen Personen (B+). Äußert hohe Diskriminierungserfahrungen machen hingegen 9,9 Prozent aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (3,5 Prozent LS; 6,4 Prozent B+) und 28,4 Prozent aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität (13,0 Prozent I*; 15,4 Prozent T*) (Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung 2021).

Daraus lässt sich ableiten, dass Arbeitsorte und -abläufe insbesondere bezüglich Faktoren der geschlechtlichen Vielfalt überprüft und angepasst werden müssen (vgl. Rundbrieftexte Inter@Work S.47 und Trans* am Arbeitsplatz S.52). Insbesondere für trans* Personen waren die Jobsuche (36 Prozent) und der Arbeitsplatz (39 Prozent) mit Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität verbunden (European Union Agency for Fundamental Rights 2020).

In vielen Unternehmen gibt es bereits Vorgänge und Dienstvereinbarungen zum Thema Sexismus. Damit einhergehende Mehrfachdiskriminierungen werden jedoch selten betrachtet. Lesbische Frauen erfahren häufiger Sexismus und geschlechtsspezifische Diskriminierungen als heterosexuelle Frauen. Zudem wird der Sexismus häufig noch um Homofeindlichkeit ergänzt (Bundesstiftung Magnus Hirschfeld 2020).

Aufgrund von Diskriminierungserfahrungen sind queere Personen drei- bis viermal so häufig von psychischen Erkrankungen betroffen. „Auch potenziell stressbedingt körperliche Erkrankungen wie Herzkrankheiten, Migräne, Asthma und chronische Rückenschmerzen kommen weitaus häufiger vor als in anderen Bevölkerungsgruppen“ (DIW 2021).

Ein diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld kann zu einer Verbesserung der allgemeinen Gesundheit von queeren Personen beitragen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Gesundheit am Arbeitsplatz kann für queere Beschäftigte durch angepasste Prozesse im Arbeitsablauf, queersensible Arbeitsschritte im Bereich Personal, offene Kommunikation und -kanäle sowie entsprechende bauliche Voraussetzungen erhöht werden.

Auch das Thema Fachkräftemangel lässt sich von Seiten der Arbeitgeber*innen in die Betrachtung einbeziehen. Bei den (Fach-) Hochschulabsolvent*innen liegt der Anteil von queeren Menschen deutlich über dem der restlichen Bevölkerung. Mehrere Studien weisen auf eine ähnliche Tendenz hin – „hoch gebildet und oftmals diskriminiert“ bringt es das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung auf den Punkt (DIW 2020). Neben der eingangs erwähnten Rentabilitäts- und Wirtschaftssteigerung können Maßnahmen des Diversity Managements in Bezug auf queere Beschäftigte potenziell auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Konkrete Maßnahmen zur Förderung eines diversitätsoffenen Betriebsklimas

Die folgenden Maßnahmen sind nicht abschließend und beziehen sich ausschließlich auf die Diversitätskategorien der sexuellen und geschlechtlichen Identität. Zu einem gänzlich diversitätsoffenen Betriebsklima gehört eine intersektionale Betrachtung und damit Maßnahmen, die auch die Diversitätskategorien wie Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, sozialer Status, Bildungsniveau und weitere mitdenken.

Jobsuche/ Stellenausschreibungen/ Bewerbungsprozesse

- Stellenausschreibungen die alle Geschlechter (m,w,d,x) ansprechen, indem Berufsbezeichnungen geschlechterneutral formuliert sind (Sachbearbeitung, Elektroniker*in);
- Halbanonymisierte Verfahren, in denen das Geschlecht nicht abgefragt wird;
- Ein diversitätssensibles Auswahlgremium, welches sich selbst mit zu verwendenden Pronomen vorstellt. Bewerber*innen sollten zudem nach ihrer gewünschten Ansprache und Pronomen gefragt werden.
- Gleiche Fragen für alle Bewerber*innen.

Arbeit der Personalabteilung

- Der amtliche Name einer Person muss rechtlich nur auf dem Arbeitsvertrag, den Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie den Unterlagen an den Sozialversicherungsträger stehen. Alle weiteren Arbeitsschritte in der Personalabteilung und darüber hinaus dürfen mit dem selbstgewählten Namen einer Person erfolgen (Arbeitszeiterfassung, Einsatzpläne, Kalender, Telefonverzeichnis, Namensschild, E-Mailadresse, Erwähnungen auf der Homepage, Intranet, Visitenkarten usw.).
- Sensibilisierung und Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen;
- Umsetzung von Diversity Management Strategien gegebenenfalls durch eine*n Diversitybeauftragte*n.

Kommunikationstools/ Sprache

- Geschlechterneutrale Ansprache von Menschen, deren Pronomen sie nicht kennen. (beispielsweise: Guten Tag Vorname Nachname, Sehr geehrte*r Vorname Nachname);
- Ergänzung von E-Mail-Signaturen um ihr eigenes Pronomen und gegebenenfalls den Hinweis, dass ihre Kommunikationspartner*innen ihnen ihre gewünschte Anrede mitteilen sollen;
- Geschlechterneutrale Formulare (statt Mutter/ Vater – erziehungsberechtigte Person, Mädchen/ Junge – Kind);
- Generell eine geschlechtergerechte Sprache in- und extern.

Bauliche Anpassungen

- Um die in Deutschland anerkannten Personenstände männlich, weiblich, divers und offen auch baulich mitzudenken, empfiehlt sich die Ergänzung um geschlechtsneutrale Sanitärräume (Toiletten, Duschen, Umkleiden).

Sichtbarkeit

- Einladungen zu betrieblichen Veranstaltungen um „Plus Eins“ ergänzen, um nicht nur eine*n gegengeschlechtliche*n Partner*in anzusprechen;
- Schaffung von LSBTIQ* Netzwerken für die eigenen Beschäftigte;

- Auslage von queeren Zeitschriften, Flyern, Hinweisen;
- Beteiligung an queeren Aktionstagen (IDAHOBITA*, Pride Month).

Ein offener Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität in einem diversitätssensiblen Arbeitsumfeld geht in der Regel mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und damit mit weniger arbeitsbegründeter Gesundheitsbelastung einher. Diversity Management und die Bestrebung zu einem queersensiblen Arbeitsklima können daher als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung betrachtet werden.

Quellen

- BeyondGenderAgenda. „Diversity Monitor 2020.“ 2020. <https://beyondgenderagenda.com/german-diversity-monitor>
- —. „German Diversity Monitor.“ 2021. <https://beyondgenderagenda.com/german-diversity-monitor/#german-diversity-monitor>
- Bundesstiftung Magnus Hirschfeld. „The L-Word in Business.“ 2020. https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH_L-Word_Broschuere_bf.pdf
- Deutscher Bundestag. „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).“ 2006. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>
- DIW. „Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTIQ* Menschen.“ 2021. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.810350.de/21-6-1.pdf
- —. „LGBTIQ*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert.“ 2020. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf
- Europäische Union . „Charta der Grundrechte der Europäischen Union.“ 2012.
- European Union Agency for Fundamental Rights . A long way to go for LGBTI equality. 2020. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung. „Die Arbeitssituation von bi- und pansexuellen Personen in Deutschland.“ 2021. https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_2022_Bi_Pan_2022_01_17.pdf
- McKinsey. „Delivering through diversity.“ 2018. <https://www.mckinsey.com/>
- PageGroup. „Diversity Management Studie 2018.“ 2018. https://www.charta-der-vielfalt.de/uploads/tx_dreipccdvdiversity/Diversity%20Studie%202018.pdf

 Melissa Depping, stellvertretende Geschäftsführerin im Queeren Netzwerk Niedersachsen e. V., Volgersweg 58, 30175 Hannover, E-Mail: melissa.depping@qnn.de

Studie zum Mutterschutzgesetz in den Betrieben: Erhebliche Mängel beim Gesundheitsschutz

Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Im Jahr 2018 trat das novellierte Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft. Dies war für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften der Anlass, eine Online-Befragung unter schwangeren und stillenden Frauen in Auftrag zu geben. Dazu wurden im Herbst 2021 1.193 abhängig beschäftigte Frauen befragt, die seit Juli 2018 ein Kind geboren haben oder zum Zeitpunkt der Erhebung schwanger waren. Die Studie – durchgeführt vom Berliner Forschungsinstitut SowiTra (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer) – zeigt erhebliche Mängel bei der Umsetzung der Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz in vielen Betrieben und Dienststellen auf: So findet die obligatorische Gefährdungsbeurteilung in vielen Fällen gar nicht statt. Auch die oft fehlenden oder unzureichenden Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie der Umgang mit Mehrarbeit zeigen, dass der Gesundheitsschutz von Frauen in den höchst vulnerablen Phasen von Schwangerschaft und Stillzeit häufig nicht sichergestellt wird.

Das Mutterschutzgesetz

Das novellierte MuSchG regelt einerseits Schutzfristen für Schwangere in den letzten sechs Wochen vor der Geburt sowie acht Wochen nach der Geburt (§3 Abs. 1+2). Zudem sieht das Gesetz ein Verbot von Mehrarbeit, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (§3 Abs. 4-6) für schwangere und stillende Frauen sowie Freistellungen für Untersuchungen vor, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, genauso wie Freistellungen für das Stillen am Arbeitsplatz (§3 Abs. 7). Im Hinblick auf den betrieblichen Gesundheitsschutz regelt es unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sowie Beschäftigungsverbote in der Schwangerschaft (§4 Abs. 1) und in der Stillzeit (§4 Abs. 2). Arbeitgeber*innen haben eine Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen (§ 10 Abs. 1) und die Arbeitsbedingungen dann so zu gestalten, dass Gefährdungen der Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird (§ 9 Abs. 1-2).

Gefährdungsbeurteilung fehlt für mehr als jede dritte Schwangere

Die Realität sieht allerdings anders aus: So wurde die vorgeschriebene individuelle Gefährdungsbeurteilung nur bei einer knappen Mehrheit der Befragten erkennbar durchgeführt (54 Prozent). Damit wird das zentrale, verpflichtende Instrument des Mutterschutzgesetzes in der Praxis regelmäßig nicht umgesetzt: Bei mehr als jeder dritten Schwangeren wurde diese Verpflichtung ignoriert (35 Prozent), weitere elf Prozent der Befragten wissen nicht sicher, ob

eine solche für sie stattgefunden hat – trotz der Verpflichtung der Arbeitgeber*innen, die Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (§ 14 Abs. 2). Wenn es eine Gefährdungsbeurteilung gab, wurde die gewählte Interessenvertretung im Betrieb zudem nur in jedem vierten Fall eingebunden (25 Prozent).

Auch das gesetzlich vorgesehene gemeinsame Gespräch, in dem Besonderheiten der Schwangerschaft, individuelle Bedarfe sowie erforderliche Schutzmaßnahmen besprochen werden sollen, wurde nicht einmal der Hälfte der Frauen nach der Meldung ihrer Schwangerschaft von ihren Vorgesetzten angeboten (46 Prozent). Die im Mutterschutzgesetz verankerte „Dialogorientierung“ existiert damit häufig nur auf dem Papier. Die Befragung hat in Bezug auf Sachkunde, Unterrichtung und Kommunikationsbereitschaft erhebliche Mängel offenlegt. Weitere Aufklärung und Sensibilisierung für dieses besondere Thema bleiben daher auch vier Jahre nach der Novellierung des MuSchG nötig – und sollte daher stärker auch in (über-)betriebliche Weiterbildungsangebote integriert werden.

Beschäftigungsverbote: Häufig keine Anpassung der Arbeitsbedingungen

Betriebliche Beschäftigungsverbote sollen unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere/Stillende oder ihr Kind ausschließen. Sie sind aber erst dann auszusprechen, wenn Arbeitgeber*innen zuvor geprüft haben, ob unverantwortbare Gefährdungen nicht auch durch Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden können. Dazu muss(t)en alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, die eine Weiterarbeit ermöglichen - die Praxis sieht aber anders aus: Letztlich wird gegenüber jeder fünften Frau ein vollständiges (12 Prozent) oder partielles (8 Prozent) betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Zusätzlich wurde gegenüber 28 Prozent ein (vollständiges oder partielles) ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Andererseits ist es äußerst bedenklich, dass insgesamt drei Viertel der Frauen, die sich selbst aktiv um ein ärztliches Beschäftigungsverbot bemüht haben, dies letztlich als „einziges Mittel“ gesehen haben, „um untragbaren Arbeitsbedingungen zu entgehen“, weil ihnen gegenüber kein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen, der Arbeitsplatz aber auch nicht ausreichend angepasst wurde. All dies spricht nicht dafür, dass die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zuvor hinreichend geprüft wurden. Dabei ist betrieblicher Mutterschutz ohne Nachteile für die Betroffenen kein Ding der Unmöglichkeit – davon zeugen die vielen Beispiele guter Praxis, die in der Studie sichtbar werden.

Problematisches Bild bei Arbeitsschutzmaßnahmen

Eklatante Defizite zeigen sich hinsichtlich der für Schwangere und Stillende vorgesehenen Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz, zum Beispiel die Schaffung geeigneter Umgebungsbedingungen, damit Schwangere sich im Verlauf des Arbeitstages ausruhen können. Der Mehrheit der Befragten steht kein Ruheraum zur Verfügung (53 Prozent) und fast vier

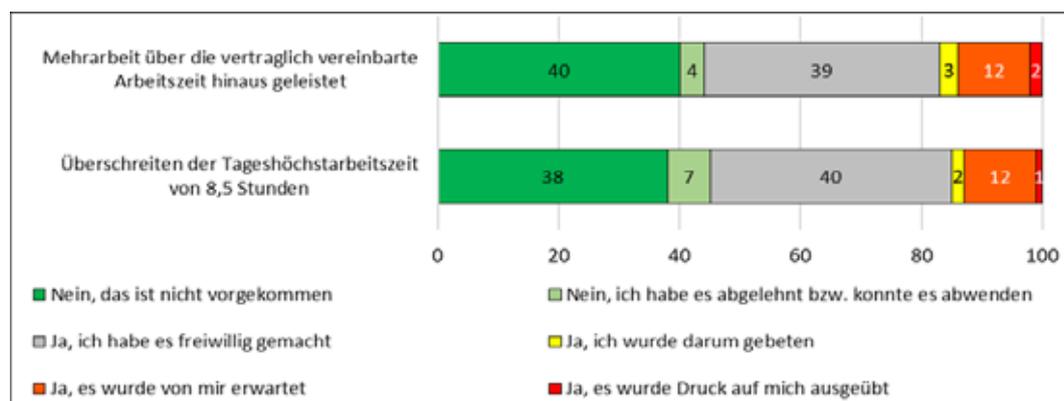
von zehn Befragten (38 Prozent) haben nicht die vorgesehenen (räumlichen oder arbeitsorganisatorischen) Möglichkeiten, sich jederzeit unter geeigneten Bedingungen auszuruhen. Ähnlich die Problemlagen für Stillende: So fehlt der Hälfte der Befragten ein geeigneter Raum zum geschützten Stillen beziehungsweise Abpumpen der Muttermilch (49 Prozent) und ein Viertel der Befragten hat keine Möglichkeit, die Muttermilch unter hygienischen Bedingungen zu kühlen (24 Prozent).

Dies zeigt ganz deutlich, wie wenig selbst Basics des Mutterschutzes im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden. Überraschend dabei: Großbetriebe zeigten sich dabei kaum besser aufgestellt als Klein- und Mittelbetriebe (KMUs).

Mehrarbeit und Zeitdruck sind für viele Normalzustand

Die Studienergebnisse deuten darauf hin, dass regelmäßige lange Arbeitszeiten unter schwangeren Frauen eher die Norm als die Ausnahme darstellen. Die Mehrheit leistet während der Schwangerschaft wiederholt Mehrarbeit (56 Prozent) oder überschreitet die vorgesehene Tageshöchst Arbeitszeit von 8,5 Stunden (55 Prozent) – obwohl beides nur in besonders begründeten Einzelfällen zulässig ist und zudem zuvor von der Aufsichtsbehörde bewilligt werden muss (MuSchG §29 Abs. 3). Bei jeder siebten Befragten wurde die Mehrarbeit im Betrieb „erwartet“ (12 Prozent) oder es wurde „Druck ausgeübt“ (2 Prozent). Auch wenn Mehrarbeit „freiwillig“ oder auf Bitte der Arbeitgeber*innen übernommen wird (zusammen 42 Prozent) bleibt sie problematisch, solange sie keine echte Ausnahme darstellt.

Abb.: Überlange Arbeitszeiten in der Schwangerschaft, in Prozent (n=826 bzw. 828)



Datenquelle: DGB Online-Befragung „Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz“ 2021, eigene Berechnungen (SowiTra)

Zudem belegen die offenen Antworten der Frauen, dass Mehrarbeit oder überlange Tagesarbeitszeiten oft nur deshalb „freiwillig“ geleistet wurden, weil die Befragten berufliche Nachteile befürchteten. Dies ist vor dem Hintergrund des nachgewiesenen Zusammenhangs zwischen gesundheitlichen Beschwerden und der Übernahme von Überstunden äußerst

problematisch.¹ Vor allem, da es sich in diesem Fall sogar um schwangere Frauen handelt. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, warum Forderungen nach einem rigorosen Verbot von Mehrarbeit bzw. überlangen Arbeitstagen ihre Berechtigung haben könnten.

Physische und psychische Belastungen

Fast vier von zehn Schwangeren berichten von physischen oder psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (39 Prozent). Auslöser ist zumeist Stress – auf Grund von Zeitdruck, Arbeitsdichte und langen Arbeitswegen, aber auch mangelnder Rücksichtnahme am Arbeitsplatz oder einer grundsätzlichen Unvereinbarkeit von Beruf und Schwangerschaft. Viele Frauen wollen auch in dieser Phase genauso leistungsstark sein wie zuvor und haben Angst vor einer Benachteiligung ihres weiteren Berufsweges auf Grund der Mutterschaft. Die Folge: eine gefährliche Mischung aus Zeitdruck, „freiwillig“ geleisteter Mehrarbeit und psychischen und physischen Belastungen.

Stillen am Arbeitsplatz wird oft nicht unterstützt

Vonseiten der Wissenschaft wird häufig darauf hingewiesen, wie wichtig das Stillen „nicht nur kurz-, sondern auch langfristig für die Gesundheit der Frau und des Kindes“ ist.² Stillen am Arbeitsplatz findet jedoch vergleichsweise kaum statt: Nur gut jede dritte Betroffene nimmt schon während der Stillzeit ihre Erwerbsarbeit wieder auf (36 Prozent) und muss Stillen und Arbeiten täglich miteinander vereinbaren. Faktisch sind es letztlich aber nur acht Prozent aller Mütter, die tatsächlich während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz stillen – alle anderen entscheiden sich vorbeugend dafür, entweder nur „außerhalb“ der Arbeitszeit (17 Prozent) oder nur „woanders“, also jenseits des Betriebes, zu stillen (11 Prozent). Knapp die Hälfte der tatsächlich im Betrieb stillenden Frauen gibt zudem an, dass sich das Stillen im Betrieb beziehungsweise der Dienststelle nicht unkompliziert und „geschützt“ für sie angefühlt hat (40 Prozent).

All dies muss als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Betriebskultur und die räumlichen Bedingungen in einer großen Zahl von Betrieben nicht als stillfreundlich oder Mutter-Kindgerecht erlebt werden. Stillende Frauen werden somit immer noch nicht im betrieblichen Ablauf von vornherein mitgedacht. Die Befragungsergebnisse belegen, dass der Verzicht auf das Stillen am Arbeitsplatz – durch Ausweichen auf Zeiten/Orte jenseits des Arbeitsplatzes oder eine möglichst spätere Rückkehr in den Betrieb – nicht nur Resultat persönlicher Vorlieben ist. Vielen Arbeitgeber*innen kommt es offensichtlich nicht gelegen, wenn Mütter am Arbeitsplatz stillen wollen. Der Weg zu einer stillfreundlichen Betriebskultur ist zwar auf der Gesetzesebene vorgezeichnet, die Umsetzung funktioniert jedoch nicht.

1 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund, S. 37, www.baua.de/dok/8137556

2 Max Rubner-Institut (2021): Nationale Strategie zur Stillförderung – Ergebnisse des partizipativen Prozesses. Karlsruhe: Bundesforschungsinstitut für Ernährung und Lebensmittel (BMEL), S. 5f., <https://www.bmel.de/DE/themen/ernaehrung/gesunde-ernaehrung/schwangerschaft-und-baby/stillstrategie.html>

Fazit und politische Forderungen

Schwangere und stillende Frauen sowie Arbeitgeber*innen müssen einerseits besser über die Bestimmungen des MuSchG aufgeklärt werden; Arbeitgeber*innen als Normadressat*innen des Mutterschutzgesetzes müssen jedoch auch stärker in die Pflicht genommen und kontrolliert werden.

Gerade bei der obligatorischen Gefährdungsbeurteilung dürfen die Frauen nicht allein gelassen werden. Es sind zwar zuallererst die Arbeitgeber*innen, die ihrer Verantwortung für das Wohlergehen der Frauen gerecht werden müssen, allerdings sollten auch die betrieblichen Interessenvertretungen hierzu aktiver auftreten und das Thema mitgestalten – schließlich ist Gesundheitsschutz im Betrieb mitbestimmungspflichtig (vgl. BetrVG §87, Abs. 1 Ziffer 7).

Dem offenbar verbreiteten Missbrauch von Ausnahmeregelungen bei der Mehr-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit muss entgegengewirkt werden. Da die zuständigen Aufsichtsbehörden notwendige Überprüfungen ihrer Ausnahmeregelung offensichtlich nicht gewährleisten können, bedarf es hier ergänzend eines verpflichtenden kollektiven Regelwerks, um die Betroffenen vor betrieblichem Druck und erzwungener „Freiwilligkeit“ zu schützen. Dies könnte etwa durch die erforderliche Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung oder ersatzweise einer unabhängigen Ombudsperson garantiert werden. Die Betroffenen würden damit davon entlastet, Vereinbarungen individuell bei Vorgesetzten durchsetzen zu müssen. Zudem müssen die Aufsichtsbehörden der Länder finanziell und vor allem personell deutlich besser ausgestattet werden als bisher.

Die im Rahmen eines partizipativen Prozesses zur Erarbeitung einer nationalen Stillstrategie von Vertreter*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände 2020/21 vorgeschlagenen Maßnahmen zielen darauf ab, das betriebliche Arbeitsumfeld zukünftig stillfreundlicher zu machen. In den nächsten Jahren wird sich zeigen, ob tatsächlich Fortschritte hin zu einer stillfreundlicheren Kultur in den Betrieben verzeichnet werden können.

Quellen

- Überblick über die Reform des MuSchG im Jahr 2018 (Info-Präsentation des DGB): <https://frauen.verdi.de/service/material/++co++cbfa885a-050d-11e8-b9ff-525400f67940>
- Pfahl, Svenja / Unrau, Eugen (2022): Erfahrungen mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz. Befragung zu den Arbeitsbedingungen schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen. Berlin: DGB. www.sowitra.de/umsetzung-mutterschutz-in-betrieben/

Svenja Pfahl (Dipl.-Soz.) ist Geschäftsführerin von SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitszeit, Vereinbarkeit und Familie.

E-Mail: svenja.pfahl@sowitra.de

Eugen Unrau (M.A.-Soz.) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei SowiTra mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitssoziologie und quantitative Methoden. E-Mail: eugen.unrau@sowitra.de

Lockdown, Homeoffice, Care-Arbeit: Psychische Belastungen bei berufstätigen Frauen im Corona-Jahr stark gestiegen

Nora Schrader-Rashidkhan

Die Corona-Dauerschleife der vergangenen Jahre hat Spuren hinterlassen: die Zahl und Dauer psychischer Erkrankungen hat vor allem bei Frauen deutlich zugenommen. Das belegt der „Psychreport 2021“ der Krankenkasse DAK Gesundheit. Demnach stieg die Anzahl der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen bei Berufstätigen seit 2010 generell um 56 Prozent an und erreichte einen neuen Höchststand. Zugleich verlängerte sich die durchschnittliche Dauer auf knapp 39 Tage, ebenfalls ein neuer bitterer Spitzenwert. Fast die Hälfte aller Fälle konnte auf neurotische Störungen wie Ängste zurückgeführt werden, einen weiteren großen Anteil haben Depressionen. Die Zahlen zeigen: die Pandemie hat vor allem zu einem starken Anstieg bei Anpassungsstörungen geführt, bei denen belastende Lebensereignisse oder „Stressoren“ nicht mehr gut bewältigt werden können (ein Plus von acht Prozent gegenüber 2019). Verglichen mit 2010 verzeichnete die Krankenkasse sogar einen Anstieg um 102 Prozent. Bei beiden Erkrankungen und Diagnosen sind Frauen erheblich stärker betroffen, und daraus folgt auch: der Anstieg bei den Fehlzeiten betrifft fast ausschließlich Frauen. Die Daten der DAK belegen, dass die erfassten psychischen Belastungen für Männer im Pandemiejahr 2020 nicht wesentlich zugenommen haben, die Fehlzeiten aufgrund psychischer Probleme entsprachen fast dem Vorjahresniveau.

Doppelte Anforderungen

Um die psychische Gesundheit erwerbstätiger Frauen ist es also seit Corona nicht gut bestellt. Eine psychologische Studie der TU Chemnitz von 2021 bestätigte dies und identifizierte auch Ursachen: vor allem die Kombination aus Erwerbstätigkeit im Homeoffice und Schulschließungen hat bei Frauen zu erheblicher emotionaler Erschöpfung während der Pandemie geführt. „Unsere Ergebnisse zeigen, dass Frauen deutlich stärker vom Lockdown und dessen psychischen Folgen betroffen waren als Männer – vor allem, wenn sie im Homeoffice arbeiten“, fasst Prof. Bertholt Meyer die Ergebnisse zusammen. Der Befund weist auf eine Grundproblematik hin: bei den politischen Entscheidungen im Rahmen der Viruseindämmung mit Schulschließungen und Lockdown war die Sorge-Arbeit von Frauen im häuslichen Umfeld eingepreist – denn ohne diese ging es nicht. Die Leidtragenden waren hauptsächlich die Frauen, die parallel die Anforderungen eigener Arbeitsleistung und der Kinderbetreuung bewerkstelligen mussten. Wie das gelingen sollte? Ein Privatproblem.

Berufstätigkeit im Kontext sehen

Familiäre Verpflichtungen, die Wohnsituation, der Umfang der Kinderbetreuung, Paarkonstellationen und Beziehungsqualitäten wirken als externe Faktoren auf die Arbeitsleistung von Frauen (und Männern) ein. Die Einbettung der Arbeitnehmer*innen in Teilsysteme von Care-Arbeit muss daher stärker Berücksichtigung finden, auch bei politischen Entscheidungen. Denn das Erbringen von Arbeitsleistung setzt immer ein gewisses Maß an Sorgearbeit voraus – und sei es die Sorge um sich selbst. Diese Grundvoraussetzung haben traditionell Frauen für Männer geschaffen (denken wir allein an die verlässliche Bereitstellung sauberer und gebügelter Hemden), doch mit zunehmender eigener Berufstätigkeit wird dieses Fundament brüchig. Neue Lösungswege sind daher gefragt, die Folgen der Corona-Lockdowns haben dies überdeutlich werden lassen. Die Studie der TU Chemnitz erneuert dafür auch bekannte Ansatzpunkte: mehr Autonomie in der Gestaltung der eigenen Arbeit und soziale Unterstützung zu Hause können die psychischen Belastungen abfedern. Die Forscher*innen empfehlen daher auch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, eine autonomere Arbeitsgestaltung und „egalitäre Ansätze zur Aufteilung der Lasten im Haushalt“, um die psychischen Folgen der Pandemie für Frauen zu mildern. Darüber hinaus sind auch Verbesserungen in der psychologischen und psychiatrischen Versorgungslandschaft nötig, damit seelische Leiden schneller und effektiver behandelt werden können. Dies sind wir als Gesellschaft, die auf der Basis von unbezahlter Sorgearbeit von Frauen funktioniert, uns allen schuldig.

Quellen:

- DAK-Gesundheit (2021): Psychreport 2021. Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job: 2010-2020. Online abrufbar unter www.dak.de/dak/bundesthemen/psychreport-2429400.html#/
- TU Chemnitz (2021): „TUC aktuell: Berufstätige Frauen sind psychisch stärker vom Lockdown betroffen – vor allem im Homeoffice.“ Online abrufbar unter www.tu-chemnitz.de/tu/pressestelle/aktuell/10589

Der Artikel wurde erstmals in der SoVDelina. Das Frauenmagazin des SoVD, 02/2022. S. 6 veröffentlicht.

Nora Schrader-Rashidkhan:

E-Mail: Nora.Schrader-Rashidkhan@sovd-nds.de

Frauen in Teilzeitarbeit und die damit verbundenen Konsequenzen

Barbara Wehrmann

In den letzten 30 Jahren hat die Anzahl der Frauen in Deutschland, die in Teilzeit beschäftigt sind, stark zugenommen. Obwohl die Anzahl der erwerbstätigen Frauen insgesamt zugenommen hat, ist die insgesamt von Frauen geleistete Stundenzahl im Erwerbsleben gesunken. 2019 arbeiteten fast 50 Prozent der Frauen in Teilzeit, während es 1991 nur ein Drittel war. Eine Vollzeitbeschäftigung bei Müttern ist sogar eine Ausnahme <https://www.zwd.info › altersarmut-ist-weiblich-1>¹.

Die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen zwischen 2001 und 2014 ging um knapp eine Million auf 7,5 Millionen zurück. Damit ist die Vollzeitquote bei Frauen von 55 Prozent im Jahr 2001 auf 40 Prozent im Jahr 2014 zurückgegangen <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/teilzeit-statt-vollzeit-bei-frauen-gefahr-von-armut-a-1021238.html>².

Ungleiche Verteilung von Carearbeit und Verantwortung

In Deutschland gibt es viel zu wenige Kita-Plätze. Wenn dann keine andere Betreuungsmöglichkeit für die Kinder gefunden wird, muss ein Elternteil deswegen Arbeitszeit reduzieren und die Betreuung übernehmen. Dies sind in der Regel die Frauen, <https://onlinemarketing.de/karriere/bueroalltag/frauen-in-der-teilzeitfalle-altersarmut>³, während die Familiengründung das Erwerbsverhalten von Männern kaum beeinflusst⁴. Aufgrund von Unterbrechungen der Erwerbsarbeit durch die Familiengründung oder Pflege von Angehörigen zahlen Frauen im Schnitt 12 Jahre weniger in die Rentenversicherung ein <https://www.allianz.de/vorsorge/rente/gender-pension-gap>⁵.

Lediglich besser ausgebildete und dadurch besser verdienende Frauen haben die Möglichkeit, andere Menschen einzustellen, die die Hausarbeit erledigen, Pflgetätigkeit ausüben oder die Kinder betreuen. Diese Frauen haben die Möglichkeit, Vollzeit zu arbeiten und dadurch ihre Rentenansprüche zu erhöhen.

1 Dagmar Schlapheit-Beck, 2022, <https://www.zwd.info › altersarmut-ist-weiblich-1>

2 DER SPIEGEL, 2015, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/teilzeit-statt-vollzeit-bei-frauen-gefahr-von-armut-a-1021238.html>

3 (Michelle Winner, 2018, <https://onlinemarketing.de/karriere/bueroalltag/frauen-in-der-teilzeitfalle-altersarmut>

4 Der Spiegel, 2015

5 Allianz, 2022: <https://www.allianz.de/vorsorge/rente/gender-pension-gap>

Die unterstützende Tätigkeit in der Pflege, Hausarbeit und bei der Kinderbetreuung wird oft von Frauen mit Migrationshintergrund ausgeübt und schlecht bezahlt; häufig sind die Arbeitsbedingungen prekär <https://equalcareday.de/manifest/>⁶, was sich wiederum auf deren finanzielle Situation im Alter negativ auswirkt. Eine Hilfskraft kann allerdings nicht jede*r finanzieren. In den Fällen wird die täglich anfallende Arbeit rund um Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen in einer Partnerschaft im Wesentlichen von Frauen geleistet.

Im Alter von 34 Jahren übernehmen Frauen mehr als doppelt so viel (110,6 Prozent) unbezahlte Care-Arbeit wie Männer. Noch nicht enthalten in diesem Anteil sind Verantwortung, Wissen und Organisation <https://equalcareday.de/manifest-kurzfassung/>⁷. Mit „Mental Load“ ist folgendes gemeint : Damit der Alltag in Familien oder Paarbeziehungen klappt, ist es notwendig, an sehr viele Erledigungen zu denken. Neben deutlich sichtbaren Aufgaben (schmutzige Wäsche, unaufgeräumte Küche) existieren sehr viele nicht sichtbare Aufgaben, die man/frau nebenbei registriert, berücksichtigt und erledigt (Termine beachten, einkaufen). Die Belastung entsteht dabei durch die Übernahme der Verantwortung für solche Aufgaben (<https://equalcareday.de/was-ist-mental-load/>).⁸ So arbeiten Männer durchschnittlich weltweit 6 Stunden und 44 Minuten pro Tag und werden für 5 Stunden und 21 Minuten bezahlt, was mehr als 80 Prozent ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ausmacht. Dagegen arbeiten Frauen täglich durchschnittlich 7 Stunden und 28 Minuten, aber vergütet werden davon nur 3 Stunden und 3 Minuten, das entspricht nur 41 Prozent der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit⁹.

Finanzielle und psychische Folgen

Die Folgen der Teilzeitarbeit sind gravierend: geringes Einkommen, weniger Chancen auf beruflichen Aufstieg oder Weiterbildungsmöglichkeiten sowie hohe Einbußen später bei der Rente. Frauen bekommen im Durchschnitt 46 Prozent weniger Altersbezüge als Männer <https://www.zwd.info> › altersarmut-ist-weiblich-1¹⁰. Laut einer Prognose der Bertelsmann-Stiftung wird sich die Altersarmut von Frauen bis 2036 noch deutlich erhöhen <https://www.zwd.info> › altersarmut-ist-weiblich-1¹¹. Die geschlechtsspezifische Lücke in der Altersvorsorge bei Frauen und Männern wird als Gender Pension Gap bezeichnet. Ausgedrückt wird sie durch eine Kennzahl, um Unterschiede der geschlechtsspezifischen Altersvorsorgelücke in den verschiedenen Ländern vergleichbar zu machen. Im Ländervergleich der OECD liegt Deutschland mit einem Gender Pension Gap von >40 Prozent auf dem letzten Platz. Auch bei der ge-

6 Equal Care Manifest, 2020, <https://equalcareday.de/manifest/>

7 sogenannter Mental Load: <https://equalcareday.de/manifest-kurzfassung/>

8 <https://equalcareday.de/was-ist-mental-load/>

9 Franziska Schutzbach, Die Erschöpfung der Frauen, Droemer, 2021

10 Dagmar Schlapeit-Beck, 2022, <https://www.zwd.info> › altersarmut-ist-weiblich-1

11 Dagmar Schlapeit-Beck, 2022

gesetzlichen Rente zeigt sich in Deutschland ein geschlechtsspezifisches Rentengefälle: Männer erhalten durchschnittlich 1306 Euro gesetzliche Rente, Frauen nur 806 Euro Gender Pension Gap¹². Gründe für diese Differenz sind unterbrochene Erwerbsbiografien, Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg, Teilzeitbeschäftigung, Jobs im Niedriglohnsektor oder nicht versicherungspflichtige Mini-Jobs. Dies führt häufig zu Renten, die unterhalb des Grundsicherungsniveaus liegen <https://www.zwd.info> > [altersarmut-ist-weiblich-1](#)¹³. Im Vergleich dazu erhalten Frauen in Frankreich 36 Prozent weniger Rente als Männer, in Dänemark 7 Prozent und in Estland ist die Gender Pension Gap mit 1 Prozent fast nicht vorhanden. Ursächlich für diese großen Differenzen in den verschiedenen Ländern sind unterschiedliche Rentensysteme Allianz, 2022¹⁴, wobei einer Quelle aus dem Jahre 2019 zufolge die Gender Pension Gaps in Europa eindeutiger mit geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Erwerbstätigenquote und Teilzeitbeschäftigung in Verbindung zu bringen sind, als mit unterschiedlichen Rentensystemen <http://hdl.handle.net/10419/200233>¹⁵.

Vielfach bekommen Frauen, die nach der Elternzeit in den Beruf zurückkehren, nur einfache Aufgaben zugeteilt. Vom Arbeitgebenden fühlen sie sich nicht mehr ernst genommen, was negative Auswirkungen auf die Psyche hat. Dies kann bis hin zu Burn-out-Syndrom und Depressionen führen. Viele Frauen würden gerne Stunden aufstocken, was ihnen häufig nicht ermöglicht wird: „Gerade Frauen tappen häufig in die Teilzeitfalle. Und einmal hineingeraten, kommt man nur schwer wieder hinaus“¹⁶. Fast die Hälfte teilzeitbeschäftigter Frauen und zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten würden gerne mehr arbeiten. (Susanne Wanger, 2011) <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf>¹⁷.

Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten

Ein weiterer Grund für die deutlich geringere Rente von Frauen im Vergleich zu Männern ist die Tatsache, dass Frauen immer noch zu einem geringen Prozentsatz Zugang zu den Führungsebenen haben. Während 2004 24 Prozent der Positionen auf der ersten Führungsebene in der Privatwirtschaft von Frauen besetzt waren, waren es 2020 27 Prozent, also nur eine Erhöhung von 3 Prozent innerhalb von 16 Jahren. Das ist ein sehr viel geringerer Prozentsatz, als es ihrem Anteil an Beschäftigten insgesamt entspricht. Dagegen hat sich auf der zweiten Führungsebene der Anteil der Frauen auf Führungspositionen immerhin um 7 Prozent erhöht (2004: 33 Prozent; 2020: 40 Prozent). Obwohl relativ viele Frauen auf der zweiten Führungs-

12 [Gender Pension Gap: Rentenlücke bei Frauen – Allianz](#)

13 Dagmar Schlapeit-Beck, 2022

14 Allianz, 2022

15 <http://hdl.handle.net/10419/200233>.

16 Michelle Winner, 2018

17 Susanne Wanger, 2011 <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf>

ebene beschäftigt sind, ist für sie trotzdem häufig nicht der Schritt von dort in die erste Führungsebene möglich. Diese Tatsache veranlasst zu der Annahme, dass dies an der sogenannten „Gläsernen Decke“ liegen könnte <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>¹⁸.

Als Gläserne Decke wird eine nicht deutlich sichtbare Barriere bezeichnet, mit der hoch qualifizierte Frauen im Verlauf ihrer Karriere häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in die oberste Führungsebene aufsteigen wollen. Dagegen wird männlichen Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation dieser Aufstieg in der Regel ermöglicht. Als Gründe hierfür werden der fehlende Zugang zu karriererelevanten Netzwerken und stereotypen Rollenvorstellungen angegeben. Diese Stereotype schreiben Frauen hohe familiäre Verpflichtungen zu und bestimmte Eigenschaften wie geringe Karriereorientiertheit und hohe Emotionalität, wodurch sie angeblich weniger für Führungsaufgaben geeignet seien. Auch strukturelle Barrieren wie nicht standardisierte und wenig transparente Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen wirken sich für Frauen hemmend auf dem Weg in die Führungsebene aus Genderportal Uni Paderborn: <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/glaeserne-decke/>¹⁹.

In der Gesellschaft wird Führung als eine stereotyp maskuline Rolle wahrgenommen, die als unpassend für Frauen empfunden wird. Dieses als unpassend wahrgenommene Phänomen von weiblichem Geschlecht und Stereotypen über Führung steht im Mittelpunkt des Lack-of-Fit-Modells²⁰. Diesem Modell zufolge verletzen Frauen in Führungspositionen immer die Erwartung eines Stereotyps – entweder das der Geschlechtsrolle oder das der Führungsrolle²¹. Wie unterschiedlich in unserer Gesellschaft bewertet wird, wenn Männer und Frauen das exakt gleiche tun, zeigt ein Beispiel:

Während Anton Hofreiter in einer von ihm geleiteten Sitzung seinen Säugling auf dem Schoß dabei hatte und dafür große Anerkennung erhielt, wurde die Abgeordnete Madeleine Henfling 2018 beim Jugendamt angezeigt, als sie ihr Kind mit in den Plenarsaal nahm. Sie wurde des Raumes verwiesen. Frau Henfling hatte als Abgeordnete keinen Anspruch auf Elternzeit.

Frauen wird in der Regel weniger Expertise, Können und Kompetenz zugetraut als Männern. Beispielsweise werden Lebensläufe von Frauen bei exakt gleicher Qualifikation systematisch schlechter bewertet als die von Männern. Ferner wird Männern aufgrund von Lebensläufen bei gleicher Qualifikation signifikant mehr Führungskompetenz attestiert. Besonders in stark männerdominierten Berufsfeldern erfahren viele Frauen zudem subtile Ausschlüsse und Nichtbeachtung. Sie erleben, dass ihre Leistungen nicht anerkannt oder gewürdigt werden;

18 Kohaut & Möller, 1/22: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-01.pdf>

19 Genderportal Uni Paderborn: <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/glaeserne-decke/>

20 Heilmann, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5

21 Vorlesung der Fernuniversität Hagen: Diversität und kulturelle Vielfalt, Kapitel: Gender und Sexismus, 2015

und nicht selten kommt es sogar vor, dass ihre Arbeit anderen, oft Männern, zugeordnet wird oder Männer sogar ihre Ideen übernehmen und als eigene ausgeben. All das hat einen emotionalen Preis. Die oft fehlende Anerkennung führt zu Kränkung, Wut und zudem zu einem andauernden unterschweligen Stress, Höchstleistungen erbringen und sich beweisen zu müssen²². Auch diese Erfahrungen können zu Burn out-Symptomen und als Folge zu beruflichen Ausfällen und damit verbunden einem Knick in der Karriere führen.

Notwendigkeit des Umdenkens in Gesellschaft und bei Arbeitgebenden

Um einen Weg aus dem Dilemma von Teilzeitarbeit von Frauen und den damit für sie verbundenen Nachteilen zu finden, muss ein Umdenken in unserer Gesellschaft stattfinden, besonders hinsichtlich der traditionellen Geschlechterrollen, die nicht mehr zeitgemäß sind. Auf der anderen Seite sollten neuere Arbeitsmodelle mit flexiblen Arbeitszeiten als Mittelweg angeboten werden. So könnten Frauen und Männer je nach Bedarf ihre Arbeitszeit leichter steuern²³. Hier sind die Arbeitgebenden und die Politik gefordert, die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, damit beide Elternteile in Teilzeit arbeiten können. Auch Väter wollen viel Zeit mit ihren Kindern und mit der Familie verbringen. Laut Studien erwarten junge Männer genau dies von guten Vätern <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kommentar-vaeter-in-die-teilzeit-1.5108465>²⁴. Gute Voraussetzungen, um dieses Ziel zu erreichen, wären: Brückenteilzeit, Elterngeld plus und Partnerschaftsmonate, die Teilzeit in der Elternzeit fördern.

Da der Betreuungsbedarf nicht mit der Elternzeit endet, müssen auch die Jahre nach der Elternzeit bedacht werden, denn auch dann ist es oft nicht möglich, dass beide Elternteile in Vollzeit arbeiten. Als Maßnahme könnte das Ehegattensplitting, das den besser verdienenden Partner begünstigt, beendet werden. Die Familienarbeitszeit sollte gleichmäßig aufgeteilt werden, was in der Verantwortung der Eltern liegt. Arbeitgebende könnten Teilzeit attraktiver machen, indem sie die Beförderungskriterien anpassen, Arbeitszeiten flexibler gestalten und Führungspositionen auch in Teilzeit Arbeitenden ermöglichen. Wichtig wäre zudem, die Kinderbetreuung weiter auszubauen. So hätten Eltern die Möglichkeit zu wählen, wie viel sie arbeiten möchten²⁵. Letztendlich sollte es Normalität werden, dass auch Väter in Teilzeit arbeiten, so dass beide Elternteile in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten können.

22 Franziska Schutzbach, 2021

23 Michelle Winner, 2018

24 Kommentar der Süddeutschen 2020: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kommentar-vaeter-in-die-teilzeit-1.5108465>

25 Süddeutsche 2020



Barbara Wehrmann,

E-Mail: barbara.wehrmann@studium.fernuni-hagen.de

Inter* at Work – Gesunde Vielfalt

Michael Rogenz

Auch wenn es uns nicht immer gefällt – einen großen Teil unserer wachen Lebenszeit verbringen wir im Job. Wir verbringen diese Zeit in einem Unternehmen oder einer Organisation mit einer spezifischen Kultur und Struktur, die wir nur bedingt mitgestalten können. Dabei sind wir umgeben von Vorgesetzten und Kolleg*innen die wir uns in der Regel nicht ausgesucht haben. Kurzum: Unser Job und die Erfahrungen, die wir dort machen, bestimmen einen wesentlichen Teil unseres Lebens. Das kann im besten Falle Sinnstiftung, Freude und Erfüllung bedeuten. Aber im schlimmsten Falle auch Ablehnung und Diskriminierung. „Ohne Angst verschieden sein können“ muss in allen Lebensbereichen gelten, auch in der Arbeitswelt und auch für intergeschlechtliche Menschen.

Was ist inter*?

Intergeschlechtliche Menschen haben angeborene körperliche Geschlechtsmerkmale, die nach medizinischer Definition nicht oder nicht nur als typisch männlich oder weiblich einzuordnen sind. Dies kann zum Beispiel die Chromosomen, die Genitalien und/oder die Hormonproduktion betreffen. Es gibt eine Vielzahl von diesen Varianten der geschlechtlichen Entwicklung: Die WHO geht davon aus, dass etwa 1,7% der Menschen eine Variante der Geschlechtsentwicklung haben. Diese können zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Leben erkannt werden. Einige sind direkt bei der Geburt erkennbar, andere wenn die Pubertät anders verläuft als erwartet. Manche Menschen erfahren es im Erwachsenenalter oder auch nie. Intergeschlechtliche Menschen leben mit unterschiedlichen Identitäten: Manche definieren sich als weiblich oder männlich, andere als nicht-binär. Sie können einen männlichen, weiblichen, diversen oder offenen Personenstand (m/w/d/-) haben. Nicht immer entspricht der Personenstand der eigenen Geschlechtsidentität.

Intergeschlechtliche Menschen sind in erster Linie Menschen und fast immer kerngesund. Von der Medizin wurden sie jedoch oft zu „Syndromen“ erklärt. So wurden schon im Kindesalter medizinische Maßnahmen durchgeführt, um ein männliches oder weibliches Normgeschlecht herzustellen. Diese Maßnahmen an nicht einwilligungsfähigen Kindern waren ein massiver Eingriff in die körperliche Unversehrtheit, sowie die geschlechtliche und sexuelle Selbstbestimmung. Zum Glück sind diese seit letztem Jahr durch den §1631e BGB gesetzlich verboten.

Inter* at Work

Die Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen am Arbeitsplatz und in anderen Lebensbereichen ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und laut AGG verboten: „Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“

Eine diversitätssensible Betriebskultur ist Grundvoraussetzung für eine positive Haltung des Kollegiums. Wertschätzung von geschlechtlicher Vielfalt kann im Leitbild eines Unternehmens verankert werden. Dabei muss das gesamte Kollegium mitgenommen werden, sonst bleibt die Diversitätssensibilität ein leeres Versprechen. Dazu gehören Workshops für die gesamte Belegschaft, Vertrauenspersonen, eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und externe Expertise von Selbstorganisationen. Das Leitbild sollte für bestimmte Bereiche des Betriebes konkret übersetzt werden, z.B. für den Umgang mit Sanitäreinrichtungen, Kommunikation nach innen und außen, Personalverwaltung, etc.

Ein Leitbild, das geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt, kann z. B. folgende Passage enthalten:

„Wir erkennen Menschen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten an und behandeln sie gleich. Selbstbestimmte Namen, Anreden und Geschlechtsidentitäten sowie Geschlechterdiversität sind grundsätzlich zu respektieren. Wir akzeptieren keine Diskriminierungen von Beschäftigten auf der Grundlage von Geschlecht, Geschlechternormen und -zuschreibungen. Alle tragen die Verantwortung für eine Betriebskultur, in der geschlechtliche Vielfalt inkludiert und wertgeschätzt wird.“

Sanktionsmöglichkeiten gehören jedoch auch zu einer Null-Toleranz-Haltung bei Diskriminierung. Denn nicht immer ist die Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen eine Folge von mangelndem Wissen, sondern manchmal auch von Ignoranz und einer inneren Haltung, die geschlechtliche Vielfalt ablehnt. In diesem Falle müssen intergeschlechtliche Menschen von Vorgesetzten und Kolleg*innen aktiv geschützt werden.

Diskriminierung macht krank

Schon der Eintritt in den Arbeitsmarkt ist für viele intergeschlechtliche Menschen vorbelastet, zum Beispiel durch unterbrochene (Aus-)Bildungsbiografien. Wenn intergeschlechtliche Kinder operiert worden sind, folgten oft langwierige medizinische Verfahren, die zu Fehlzeiten führten. Wenn sie eine Pubertät erleben, die anders verläuft als bei vielen anderen Kindern, kommen oft langwierige Diagnose- und Behandlungszeiten auf sie zu. Außerdem können sie dann nicht selbst entscheiden, ob sie sich als intergeschlechtlich outen oder nicht, denn es ist für alle sichtbar. In einem sehr binären Umfeld wie der Schule kann das zu massiven

Belastungen führen. Die daraus resultierenden Ausbildungsunterbrechungen können von Personaler*innen oft nicht eingeordnet werden und führen zu Vorannahmen und Nachteilen.

Angekommen im Job erleben intergeschlechtliche Menschen Diskriminierungen: Entscheidend ist dabei, ob sie als Männer oder Frauen „durchgehen“ oder als intergeschlechtlich „erkennbar“ sind, denn: „Alle befragten inter* Expert_innen waren sich einig in der Bedeutsamkeit der unmittelbaren Sichtbarkeit des inter* Status, die mit diskriminierenden Reaktionen von Vorgesetzten, Mitarbeiter_innen und Kund_innen korreliert. Zu den Diskriminierungen und negativen Reaktionen, von denen sichtbare oder geoutete inter* Menschen betroffen sind, gehören Irritation, Überforderung und Unsicherheit, voyeuristische Fragen, Exotisierung und/oder Mitleid.“ Viele intergeschlechtliche Menschen haben Angst davor, sich zu outen, da sie Diskriminierung und eine Reduzierung auf ihre Intergeschlechtlichkeit befürchten, hinter der die eigene Fachlichkeit und Professionalität verschwindet. Diese permanente Angst vor der eigenen Sichtbarkeit ist bitter und führt zu erheblichem Minderheitenstress. Und Minderheitenstress, erlebt durch offene Diskriminierungen oder die alltäglich erlebten kleinen Unsicherheiten, macht krank. Und nun schließt sich ein gefährlicher Teufelskreis für viele intergeschlechtliche Menschen: Minderheitenstress macht krank und kann zu massiven gesundheitlichen Belastungen führen. Gleichzeitig haben viele intergeschlechtliche Menschen eine Ferne zum Gesundheitssystem aufgrund eigener und/oder kollektiver negativer Erfahrungen. Denn von diesem Gesundheitssystem haben sie vor allem Normierung erlebt und eine Reduzierung auf die Intergeschlechtlichkeit, hinter der individuelle Bedarfe und Beschwerden verschwanden. So wird das Gesundheitssystem oft nur dann aufgesucht, wenn es nicht mehr anders geht.

Gleichzeitig ist festzustellen: Die Annahme, intergeschlechtliche Menschen seien häufiger krank, lässt sich nicht bestätigen und ist unzulässig. Dieses gruppenbezogene Vorurteil basiert auf falschen pathologisierenden Annahmen über Intergeschlechtlichkeit. Medizinische und gesundheitliche Bedarfe sowie Genesungsverläufe sind individuell unterschiedlich und keine gruppenbezogenen Eigenschaften.

Inter*Gesundheit @ Work

Doch wie kann Minderheitenstress im Job verhindert und wie können intergeschlechtliche Menschen konkret geschützt werden?

Los geht's mit der Stellenausschreibung: Bereits hier sollte auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet werden. Dazu zählen nicht nur die Nennung aller Personenstandseinträge (m/w/d/-), sondern eine geschlechtsneutral formulierte Ausschreibung. Darüber hinaus sind anonymisierte Bewerbungsverfahren oder zumindest ein Verzicht auf Bewerbungsfotos sehr

empfehlenswert. Es sollte Standard sein, dass sich alle Mitglieder des Bewerbungsgremiums mit Namen UND gewünschtem Pronomen vorstellen, um eine Offenheit für geschlechtliche Vielfalt zu signalisieren. Bewerber*innen sollten offen gefragt werden, wie sie angesprochen werden möchten. Im besten Falle ist das Gremium geschlechtergerecht und diversitätssensibel besetzt.

In der Belegschaft muss geschlechtliche Vielfalt selbstverständlich zum Thema gemacht werden. Ein Bekenntnis im Leitbild nützt nichts, wenn die Belegschaft nicht mitzieht. In einem partizipativen bottom-up-Prozess muss ein Bewusstsein und eine Sensibilität für das Thema geschaffen werden. Das ist ein fortlaufender Prozess, der niemals abgeschlossen sein wird. In großen Betrieben kann die Bildung und Weiterentwicklung firmeninterner queerer Netzwerke gefördert werden.

Dresscodes oder Uniformen sind ein heikles Thema, denn sie sind oft gegendert: Alle Mitglieder der Belegschaft müssen frei wählen können, welche Uniformen und Kleidung sie am Arbeitsplatz tragen. Das gilt auch für Toiletten und andere sanitäre Einrichtungen. Auch hier sollten die Mitarbeitenden frei entscheiden können und entsprechende Regelungen gefunden werden. Im besten Falle gibt es Toiletten für alle und/oder Einzelanlagen. Diese stellen den besten Schutzraum für Menschen mit körperlichen Besonderheiten dar.

Dank der wegweisenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 2017 ist juristisch anerkannt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt. Seit 2019 gibt es daher den dritten Geschlechtseintrag „divers“. Intergeschlechtliche Menschen können zwischen den Geschlechtseinträgen männlich, weiblich, divers und einem offenen Eintrag wählen. Jedoch ist diese Entscheidung nicht frei von Hürden: Es wird für die Änderung des Eintrages ein ärztliches Gutachten verlangt, welches eine Variante der Geschlechtsentwicklung attestiert. Viele intergeschlechtliche Menschen möchten diesen Weg aufgrund der erneuten Pathologisierung nicht gehen. Trotzdem sollte es ihnen – sowie trans*geschlechtlichen und nicht-binären Menschen – ermöglicht werden, in der externen und internen Kommunikation (Visitenkarten, E-Mail-Adressen, Namensschildern, etc.) den Wunschnamen zu verwenden. Sollte sich der Name und der Geschlechtseintrag ändern, sollte das umgehend in allen Dokumenten sowie in der Kommunikation nach innen und nach außen geändert werden.

In einigen Berufen ist der Gang zu Betriebsärzt*innen notwendig. Für intergeschlechtliche Menschen kann das eine hohe Hürde bedeuten. In nur wenigen Fällen ist der Gang zu Betriebsärzt*innen obligatorisch, oft sind Ausnahmen (zum Beispiel eine ersatzweise Begutachtung durch Hausärzt*innen) ausreichend. Wenn das nicht möglich ist (zum Beispiel bei einer Verbeamtung), müssen Betriebsärzt*innen geschult sein für einen sensiblen Umgang mit intergeschlechtlichen Menschen.

Und weiter

Die intergeschlechtliche Selbsthilfe bietet verschiedene Unterstützungsstrukturen an: Die Peerberatung berät intergeschlechtliche Menschen und deren Angehörige. Auf den regelmäßig stattfindenden Selbsthilfetreffen steht Empowerment in einem geschützten Raum auf dem Programm. Ein positives Betriebsklima und individuelles Empowerment können das Leben und Arbeiten von intergeschlechtlichen Menschen deutlich erleichtern. Doch es darf nicht vergessen werden: Darüber hinaus muss diese Gesellschaft binäres und heteronormatives Denken endlich verlernen. Es braucht also weiterhin ein gesellschaftliches Streiten, um geschlechtliche Vielfalt gesamtgesellschaftlich zu selbstverständlichen und reaktionäre Bewegungen in die Schranken zu weisen. Ein erster Schritt in diese Richtung wird das neue Selbstbestimmungsgesetz sein, welches die Regierung in der aktuellen Legislatur verabschieden will. Es ermöglicht endlich allen Menschen einen selbstbestimmten Geschlechtseintrag.

Infos zum Weiterlesen

- VIMÖ – Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich; VARGES - Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale (Hrsg.): Geschlechtervielfalt in Unternehmen – Ein Leitfaden für die Zusammenarbeit mit inter*, trans* und nicht-binären Menschen, 2022.
- PROUT AT WORK-Foundation (Hrsg.): HOW TO DIE DRITTE OPTION – M/W/D/X: ÜBER DAS RECHT AUF GESCHLECHT — IM ALLTAG UND AM ARBEITSPLATZ, 2021.
- Lisa de Vries et al: LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, 2020.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf – Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen, 2020.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes, 2020.
- IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.): INTER* IM OFFICE?! – Die Arbeitssituation von inter*Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen, 2021. Es ist auch eine Zusammenfassung der Vorabergebnisse der Studie verfügbar.

Anlaufstellen

- Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen: inter@qnn.de, www.qnn.de/inter/
- Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e. V.: vorstand@im-nds-ev.de, <https://im-nds-ev.de>
- TransInterQueer e. V. (bundesweit): inter@transinterqueer.org, www.transinterqueer.org/

Michael Rogenz, Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen e. V.,
E-Mail: inter@qnn.de

Trans* am Arbeitsplatz

Risiken ab- und eine trans*sensible Unternehmenskultur aufbauen

Melissa Depping, Robin Ivy Osterkamp

Viele trans* Personen (also Menschen, die sich nicht nur oder nicht komplett mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren) kündigen ihren Job, bevor sie eine Transition beginnen, um dann nach dieser intensiven Phase einen neuen Job im für sie richtigen Geschlecht zu beginnen.

An einem neuen Arbeitsort wissen die Kolleg*innen oftmals nicht, dass der*die neue Kolleg*in trans* ist, wodurch das Diskriminierungspotenzial sinkt. Die Transition ist der Prozess, in dem eine Person ihr Geschlecht, sei es sozial, medizinisch oder juristisch, ihrer Geschlechtsidentität anpasst. Hier findet also der sichtbare Übergang von dem Geschlecht, das einer Person bei der Geburt zugewiesen wurde, in das selbstbestimmte Geschlecht statt. Zu diesem Prozess können mehrere verschiedene Aspekte gehören: Meist beginnt die Transition mit einem Coming Out und gegebenenfalls dem Mitteilen neuer Namen und Pronomen. Vorname und Geschlechtseintrag können über ein Gerichtsverfahren zudem legal geändert werden. Weiterhin spielt auch häufig das Verändern des Aussehens außerhalb medizinischer Eingriffe eine Rolle. Der Körper kann mit verschiedenen Maßnahmen wie Hormontherapien, Prothesen oder Operationen dem eigentlichen Geschlecht angepasst werden.

All diese Möglichkeiten sind mit eigenen Prozessen und Hürden verbunden. Es ist nicht verwunderlich, dass die meisten trans* Personen die Transition als überwältigende Zeit empfinden, die sie vor wichtige Entscheidungen stellen und einzelne Schritte daher schnell hinter sich bringen wollen. Auch wird sichtbar, dass sich Änderungen kaum nur auf das Privatleben beschränken lassen, sondern auch Auswirkungen auf das Arbeitsleben haben. Dabei sollte immer klar sein, dass nicht alle trans* Personen alle der beschriebenen Maßnahmen in Anspruch nehmen. Vielmehr ist jede Transition so individuell wie die Person selbst. Außerdem hat nicht jede Transition ein „danach“. Manche Menschen transitionieren mehrfach oder über eine sehr lange Zeit ohne klares „Ziel“. Im Folgenden werden gesundheitliche Risiken von trans* Personen auf dem Arbeitsmarkt herausgestellt und mögliche Maßnahmen für Arbeitgebende beleuchtet.

Trans* auf dem Arbeitsmarkt

Im Vergleich zu cis geschlechtlichen schwulen, lesbischen und bisexuellen Personen, sind trans* Personen fast drei Mal so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Frohn et al. 2017:

23). Zudem sind trans* Personen häufiger im Niedriglohnsektor und seltener in Vollzeitverhältnissen beschäftigt (vgl. Froh et al. 2017: 23, Fütty et al. 2020: 29). Eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Expertise attestiert sogar eine Arbeitslosenquote von über 50 Prozent bei trans* Personen (vgl. Fütty et al. 2020: 32). Diese hohe Zahl ist zum einen auf ablehnende Haltungen gegen trans* Personen zurückzuführen. Zum anderen aber auch auf fehlende Bildungschancen oder Lücken beziehungsweise Abbrüchen im beruflichen Lebenslauf aufgrund von (psychischer) Erkrankung, Diskriminierung oder Transition. Diese führen bei Personaler*innen häufig zu negativen Vorannahmen und verschlechtern die Chancen von trans* Personen in Bewerbungsverfahren entsprechend. Erschwerend kommt hinzu, dass Berufsvermittlungsangebote nur äußerst selten auf die Bedarfe von trans* Personen zugeschnitten sind. Das ist besonders dann problematisch, wenn (mögliche oder erwartete) Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsverfahren oder am Arbeitsplatz nicht in den Vermittlungsprozess miteinbezogen werden. Trans* Personen werden aufgrund negativer Vorannahmen über ihren Gesundheitszustand meist schon im Bewerbungsverfahren ausgeschlossen (vgl. Fütty et al. 2020: 37). Entsprechend sind Stellenangebote und -ausschreibungen, die trans* Personen explizit berücksichtigen und eine trans*sensible Arbeitskultur signalisieren, in der Jobsuche äußerst hilfreich.

Coming Out am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz kommunizieren trans* Personen nur selten mit Führungskräften oder Kolleg*innen offen über ihre Geschlechtsidentität. Diese Offenheit steigt, wenn eine Hormonersatztherapie begonnen wird und sinkt im Verlauf der Transition wieder ab. Personen, die keine körperlichen Veränderungen planen, sind ebenfalls wenig offen bezüglich ihres Geschlechts (vgl. Frohn et al. 2017: 31). Das lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass die Sichtbarkeit als trans* Person und die Diskriminierungserfahrungen in einem direkten Zusammenhang stehen. Deshalb empfinden es viele trans* Personen als sicherer, in ihrem Arbeitsumfeld nicht offen trans* zu sein. Wird jedoch eine physische Transition angestrebt, erhöht sich die Sichtbarkeit durch Änderungen im äußeren Erscheinungsbild. Hierbei ist das Coming Out – also die Offenbarung des eigenen Trans*seins – zentral. Dazu gehört oftmals auch das Mitteilen eines neuen Vornamens und Pronomens, die in Zukunft verwendet werden sollen.

Für das erste Coming Out werden zumeist Personalleitungen, Vorgesetzte oder andere Vertrauenspersonen kontaktiert, um das weitere Vorgehen am Arbeitsplatz zu besprechen. Ein solches Coming Out ist fast immer mit Ängsten behaftet: Werde ich ernst genommen? Welche Haltung hat mein Gegenüber? Werde ich Diskriminierung oder Demütigung erfahren? Entsprechend ist das Coming Out auch in der Regel mit sehr viel Anspannung verbunden. Idealerweise herrscht in einem Unternehmen bereits eine trans*sensible Atmosphäre, bevor es ein Coming Out gibt. Denn wie bereits erwähnt, gehen nur wenige trans* Personen am Arbeitsplatz offen mit ihrer Geschlechtsidentität um, was durch Aussagen wie „das gibt es bei uns nicht“ erschwert wird.

Ängste und die Erwartung, diskriminiert zu werden, führen zu psychischen Belastungen. Studien zeigen, dass trans* Personen ein besonders hohes Risiko haben, an Depressionen zu erkranken und/oder suizidal zu sein (vgl. Pöge et al. 2020: 16). Dies bedingt sich neben dem Erfahren von Diskriminierungen auch dadurch, dass trans* Personen oft nicht sie selbst sein können und ihre Identität verschweigen. Hierzu gehört auch das Absprechen des Geschlechts und der ständige Rechtfertigungsdruck. Die meisten Menschen verbringen einen Großteil ihrer Zeit am Arbeitsplatz. Somit kann ein wertschätzender und informierter Umgang mit dem Thema trans* am Arbeitsplatz eine signifikante Entlastung für trans* Mitarbeitende darstellen. Für diese Sensibilität zu sorgen, ist vor allem Aufgabe von Personen in Führungs- und Leitungspositionen.

Je nach Arbeitsumfeld wird Themen geschlechtlicher Vielfalt meist noch mit Unwissenheit oder Abwehr entgegengetreten. Diese Abwehr richtet sich meist vor allem gegen die Veränderung, beispielsweise wenn neue Formulierungen in der Kommunikation eingeführt werden sollen.

Aber auch ein unbekanntes, nicht den gesellschaftlichen Normvorstellungen entsprechendes Geschlechterbild weckt nicht selten defensive Haltungen. Das Geschlecht eines Menschen ist im Grundgesetz durch das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit geschützt. Trans*feindlichkeit ist keine Meinung, sondern eine Menschenrechtsverletzung. Dennoch sollen kritische Stimmen innerhalb der Belegschaft keinesfalls ignoriert werden. Vielmehr muss es hier zu einem Gespräch mit dem Ziel kommen, einen gemeinsamen Standpunkt zu entwickeln – welcher Geschlechtsidentitäten nicht abspricht, ein Unbehagen aber ernst nimmt. Oftmals steht hinter einer Abwehrhaltung nur eine Vielzahl offener Fragen, die durch lokale Trans*Beratungs- oder Aufklärungsangebote professionell beantwortet werden können. Vor allem Führungskräfte und Personalverantwortliche sollten sich ein Grundwissen zum Thema trans* aneignen. Diese Informationen sollten dabei nicht (nur) auf dem Rücken der angestellten trans* Person gesammelt sein. Vielmehr sollte bewusst sein, dass Wissensvermittlung zum Thema trans* Bildungsarbeit ist, die auch honoriert werden sollte.

Ein trans*sensibler Arbeitsplatz

Auch rechtliche Regelungen sind schnell ein Grund für Unsicherheiten von Führungskräften. Welche Änderungen können auch ohne gerichtlichen Beschluss durchgeführt werden? Welche Umgestaltungen in Räumlichkeiten sind zulässig? Und wie kann mit trans*feindlichen Haltungen innerhalb des Arbeitsumfelds umgegangen werden?

In der persönlichen Kommunikation sollten selbst gewählte Namen, Anrede und Pronomen mit Einverständnis direkt nach dem Coming Out verwendet werden. Deadnaming (also das Verwenden des abgelegten Namens) und/oder Misgendering (das Verwenden falscher Pro-

nomen) sollten schon während der Transition nicht vorkommen. Allerspätestens nach der offiziellen Änderung von Vornamen und Personenstand sollten diese auch in den Akten und anderen relevanten Arbeitsunterlagen beziehungsweise Kommunikationswegen aktualisiert sein. Manche Menschen streben keine formelle Änderung des Namens und des Geschlechtseintrags an. Das sagt aber nichts darüber aus, wie legitim ihr Trans*sein ist.

Auch die Frage nach geschlechtergetrennten Räumen ist eine, die in der Praxis immer häufiger auftaucht. So wird an vielen Stellen der Wunsch nach geschlechterbefreiten WCs und Umkleieräumen laut. Stehen keine Schutzräume für trans* Personen zur Verfügung, kommt es häufig zum Verzicht auf Essen und Trinken, um den Gang zur Toilette zu vermeiden (vgl. Fütty et al. 2020: 36). Ein regelmäßiges Unterdrücken des Toilettengangs während der Arbeitszeit führt auf Dauer zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ein trans*inklusive Raum muss nicht komplett geschlechtsneutral sein. Es geht daher nicht um die allgemeine Abschaffung geschlechtergetrennter Sanitäranlagen, sondern um eine Öffnung bisheriger Strukturen, um Schutzräume für alle zu schaffen. In größeren Gebäuden mit mehreren Sanitäranlagen bietet sich meist eine Umwidmung der WCs auf einer oder mehreren Etagen an, während eine Geschlechtertrennung auf anderen Etagen beibehalten wird. In kleineren Betrieben und Räumlichkeiten können gemeinsam mit den Angestellten Lösungen gefunden werden, um die Räume trans*sensibel zu gestalten. Hierzu kann auch stets Hilfe von Beratungs- und Aufklärungsangeboten in Anspruch genommen werden, die eine Trans*perspektive zu diesen Gesprächen beisteuern.

Insgesamt zeigt sich, dass die Veränderung im Betrieb hin zu einer trans*inklusive Unternehmenskultur zu Beginn viel Expertise verlangt. Gleichzeitig ist das Aufrechterhalten einer solchen Kultur nach den nötigen Änderungen meist einfach und nicht an weitere Kosten gebunden. Ein Grundwissen über geschlechtliche Vielfalt ist zudem ein wichtiger Soft Skill, der dabei hilft, das eigene Unternehmen diskriminierungssensibel zu gestalten.

Quellen

- Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017): „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.). URL: https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf [abgerufen am 14.11.2022]
- Fütty, T. J., Höhne, M. S. und Llavera Caselles, E. (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [abgerufen am 14.11.2022]
- Pöge, K., Dennert, G., Koppe, U., Güldenring, A., Matthigack, B. und Rommel, A. (2020): Die

gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. In: Journal of Health Monitoring 2020 5 (5). Berlin: Robert-Koch-Institut (Hrsg.). URL: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsJ/JoHM_S1_2020_Gesundheitliche_Lage_LSBTL.pdf?__blob=publicationFile [abgerufen am 24.11.2022]

Melissa Depping, stellvertretende Geschäftsführerin im Queeren Netzwerk Niedersachsen e. V., Volgersweg 58, 30175 Hannover, E-Mail: melissa.depping@qnn.de

Robin Ivy Osterkamp, Landesfachstelle Trans* im Queeren Netzwerk Niedersachsen e. V., Volgersweg 58, 30175 Hannover, E-Mail: robin.osterkamp@qnn.de

Normalzustand als Gesundheitsrisiko? Sexualisierte Grenzüberschreitungen und Gewalt am Arbeitsplatz

Anita Eckhardt

#MeToo jährt sich dieser Tage zum fünften Mal. Seit 2017 hat das Thema sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Bewegung eine nie gekannte Aufmerksamkeit erfahren – getragen wurde die Debatte dabei von Beginn an durch den Mut zahlreicher Betroffener, öffentlich zu sprechen. Und: Die Aktualität des Themas reißt nicht ab, beständig kommen neue Vorfälle ans Licht. Doch die öffentlichkeitswirksamen Fälle zeigen dabei nur die Spitze eines Eisbergs auf. Denn längst ist bekannt: Belästigt wird nicht erst seit der #MeToo-Debatte und die Betroffenheit ist riesig, das zeigen alle vorliegenden Studien. Laut einer repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2019 haben 13 Prozent aller Frauen in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.¹ Fragen Studien nach der Lebenszeitprävalenz, ist die Anzahl der Betroffenen noch höher.² Und fest steht auch: Werden Frauen belästigt, gehen die Übergriffe ganz mehrheitlich von Männern aus. Frauen sind jedoch nicht nur häufiger betroffen, sie sind in der Regel durch Grenz-

-
- 1 Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz—Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Berlin, 2019
 - 2 Schröttle, Monika/Müller, Ursula, 2004: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Hrsg.: BMFSFJ, Berlin 2004

überschreitungen am Arbeitsplatz auch stärker belastet als Männer.³ Dafür gibt es folgende Erklärung: „Die geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Betroffenheit von und Belastung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können mit der Einbindung vieler belästigender Handlungen gegen Frauen durch sexistisch und geschlechtshierarchisch geprägte Denk-, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse erklärt werden.“⁴ Sexuelle Belästigung ist also ein Problem im Geschlechterverhältnis.

„make it work!“ Das Projekt des bff will Betroffene entlasten und Verantwortliche in die Pflicht nehmen⁵

Bereits lange vor der globalen Empörung widmeten sich die im Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) organisierten Beratungsstellen dem Thema „Sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt“. Seit 2011 ist das Thema fester Schwerpunkt der fachlichen Arbeit. 2019 konnte, aufbauend auf dieser langjährigen Arbeit, das Projekt „make it work!“ gestartet werden, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der Projekttitel „make it work!“ ist ein klarer Aufruf dazu, nicht länger die Verantwortung auf die Betroffenen zu verlagern, sondern die Problematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus der Tabuzone in die betriebliche Öffentlichkeit zu holen. „make it work!“ hat das Ziel, Betroffene zu entlasten, sie über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren und Strukturen in der Arbeitswelt zu schaffen, die belästigungsfreie Arbeitsplätze überall ermöglichen.

In der „make it work!“-Arbeit sind zwei Aspekte von zentraler Bedeutung. Erstens: Sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt können alle treffen, sie treffen aber nicht alle gleich. Je nach Ausmaß des Abhängigkeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung – prekär oder gesichert, freiberuflich oder in Ausbildung – und je nach gesellschaftlicher Positionierung (mit oder ohne Behinderung, mit oder ohne Rassismuserfahrung) sind die Möglichkeiten der Gegenwehr, die Wahrscheinlichkeit, Gehör zu finden und die Wahrscheinlichkeit, Solidarität zu erfahren, unterschiedlich. In der Arbeit von „make it work!“ wird daher immer auf die besondere Betroffenheit und Situationen von mehrfachdiskriminierten Gruppen geschaut. Eine Arbeitswelt frei

3 Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz—Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Berlin, 2019

4 Ebd.

5 Der folgende Text ist ein leicht veränderter Ausschnitt aus der Eröffnungsrede von Katharina Göpner und Katja Grieger zum make it work Kongress im Mai 2022.

von sexualisierten Übergriffen kann nur dann möglich sein, wenn verschiedene Formen von Diskriminierungen in ihrem Zusammenwirken erkannt werden. Der zweite wichtige Aspekt im Rahmen der Arbeit von make it work besteht im Aufbau starker Netzwerke und Kooperationen: Denn wer Veränderung erreichen will, muss sich mit anderen zusammentun. Dies beinhaltet die Zusammenarbeit mit anderen Fachorganisationen zum Thema ebenso wie die Kooperation mit Netzwerken und Verbänden oder Organisationen, die für ihre Mitglieder die Thematik aufarbeiten wollen, und auch die Vermittlung einzelner Unternehmen und Organisationen, die sich von den bff Beratungsstellen fortbilden und begleiten lassen.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Eine klare Sache!

Immer noch herrscht viel Unwissen darüber, was sexuelle Belästigung überhaupt ist, wo sie anfängt, was zu tun ist – dabei kann dies bezogen auf Vorfälle am Arbeitsplatz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nachgelesen werden; ebenso wie die Maßnahmen, die Arbeitgeber*innen unternehmen müssen, um die Angestellten zu schützen und Belästigung zu verhindern. Mit dem AGG hat der Gesetzgeber seit 2006 den Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz – auch gegen sexuelle Belästigung – in Deutschland als Pflicht von Arbeitgeber*innen gesetzlich manifestiert. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

§ 3 Absatz 4 des AGG benennt verbale, non-verbale⁶ und physische Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...) wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“⁷

Bemerkenswert an dieser Definition – und weitgehend unbekannt: Die Perspektive der Betroffenen, ob ein solcher Vorfall sexuelle Belästigung war, ist entscheidend – denn die oben genannte Würdeverletzung muss nicht bezweckt sein, sondern es kommt auf die Wirkung bei der Betroffenen an. „Entscheidend ist also nur, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexuellen Charakter hat und sich die betroffene Person dadurch belästigt gefühlt hat.“⁸

6 Non-verbale Formen sexueller Belästigung sind beispielsweise sexualisierte Gesten oder das Zeigen pornographischer Bilder.

7 https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html

8 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html>

Schaut man auf die verschiedenen Formen der Grenzüberschreitungen am Arbeitsplatz, so zeigt sich – beispielsweise der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2019 folgend: „Am häufigsten werden (...) verbale Belästigungen, Blicke und Gesten genannt. Unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen gab mehr als ein Viertel der Betroffenen an.“⁹

Auch stellt die Studie der ADS fest: „Zumeist handelt es sich nicht um einmalige, sondern um wiederholte Belästigungen. Diese werden von jeder zweiten bis dritten betroffenen Person als psychisch belastend, erniedrigend und/ oder beschämend wahrgenommen, was Frauen häufiger als Männer äußerten. Jede*r dritte bis vierte Betroffene berichtete, sich durch die Handlungen bedroht, ausgeliefert oder ohnmächtig gefühlt zu haben, was Frauen ebenfalls tendenziell häufiger als Männer angaben.“¹⁰

Grenzüberschreitungen am Arbeitsplatz sind „gesundheitsrelevant“!

Grenzverletzungen haben Folgen. Das ist allen, die sich mit dem Thema beschäftigen, längst bekannt. Grenzverletzungen werden psychodynamisch immer als Bedrohungssituationen erlebt und verarbeitet. Je nach situativen Faktoren, Vorerfahrung, Sozialisation, Konstitution, Bezug zum Täter, Selbstwirksamkeitserwartung, Dauer der Übergriffe, Betriebsklima und erwarteter Reaktion des Umfeldes und vielen weiteren Bedingungen variieren die Reaktionen und Bewältigungsmöglichkeiten der Betroffenen. Insbesondere bei länger bestehenden ungelösten Situationen kommt es psycho-physiologisch zu chronisch anhaltenden Anspannungszuständen (=Stress). Gesundheitliche Beeinträchtigungen sind die Folge, beispielsweise Schlafstörungen, körperliche Beschwerden wie Magen-, Kopf-, Skelett-, oder Muskelschmerzen, Störungen des Immunsystems, depressive Verstimmungen, Unruhezustände, Ängste, Verstärkung oder Ausbruch chronischer körperlicher Erkrankungen oder sozialer Rückzug bis hin zur Isolation.¹¹

Auch die Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege „Sexuelle Belästigung und Gewalt in Pflege- und Betreuungsberufen“ von 2020 benennt Zusammenhänge zwischen dem Erleben von sexueller Belästigung und Gewalt und der psychischen Gesundheit. So schlussfolgern die Forscher*innen: „(...) wenn Beschäftigte angaben,

9 Schröttle, M.; Meshkova, K.; Lehmann, C. Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz—Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin, 2019

10 Ebd.

11 Diehl, A., Eckhardt, A., Koch, S., Krieger, K.; Ruschmeier, S. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität. Ein Handbuch des bff, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (Hrsg.), Berlin 2016

verbale Belästigung und Gewalt häufiger erlebt zu haben, ging das einher mit höheren Befindensbeeinträchtigungen. Dabei gab es besonders hohe Zusammenhänge mit der emotionalen Erschöpfung. Aber auch alle anderen Arten von sexueller Belästigung und Gewalt zeigten bedeutsame Zusammenhänge mit Depressivität und psychosomatischen Beschwerden. Insofern scheint das Auftreten von sexueller Belästigung und Gewalt gesundheitsrelevant zu sein.“¹²

Darüber hinaus legt die Studie dar, dass gerade auch die Grenzüberschreitungen jenseits der körperlichen Ebene, die oft als „nicht so schlimm“ bewertet werden, die Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen können: „Erwartbar waren Zusammenhänge zwischen körperlich sexueller Belästigung und Gewalt, weil die bisherige Forschungslage dies nachweisen konnte. Bei dieser Studie zeigte sich aber, dass die Zusammenhänge in ähnlicher Höhe auch im Hinblick auf nonverbale und verbale sexuelle Belästigung und Gewalt bestehen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass alle drei Formen von sexueller Belästigung und Gewalt gesundheitsrelevant sein können. Dabei wird gerade die nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt häufig nicht als Belästigung wahrgenommen und dennoch geht diese Form der Gewalt einher mit Befindensbeeinträchtigungen und negativem Wohlbefinden sowie einer Kündigungsabsicht.“¹³

Und so kommt zu den gesundheitlichen Folgen – auch das ist in der Praxis längst bekannt – auch noch die Dimension der ökonomischen Folgen für die Betroffenen: durch abgebrochene Praktika oder Ausbildungen, durch Kündigungen oder Versetzungen, die nichts mit dem eigentlichen Job zu tun haben.

Wie kann es soweit kommen und warum wird belästigt?

Doch gehen wir einen Schritt zurück – von den Folgen zu den Ursachen und damit der Frage: Warum wird eigentlich belästigt, warum gibt es sexualisierte Grenzüberschreitungen und Gewalt auch in der Arbeitswelt? Wie kann es soweit kommen?

Um es kurz zu sagen: **Belästigt wird, weil es geht**, weil Grenzüberschreitungen bagatellisiert werden und das Thema Gewalt tabuisiert wird, weil von Dritten nicht eingegriffen und von Vorgesetzten nicht sanktioniert wird, weil Betroffene immer noch zu häufig nicht unterstützt werden und weil ihnen zu oft nicht geglaubt wird.

12 Vaupel, C., Vincent-Höpner, S., Helms, L., Adler, M., Schablon, A., Sexuelle Belästigung und Gewalt in Pflege- und Betreuungsberufen-Ergebnisbericht für die Branche Krankenhäuser -Bereiche Psychiatrie, Allgemeinkrankenhäuser und Rehabilitationskliniken, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Hrsg.) Stand 11/ 2020: <https://docplayer.org/225227136-Sexuelle-belaestigung-und-gewalt-in-pflege-und-betreuungsberufen.html>

13 Ebd.

Wie sich Belästigungshandlungen oft vom scheinbar harmlosen oder ‚zufälligen‘ Fehltritt zu massiven Grenzüberschreitungen aufbauen und was Dritte damit zu tun haben, führte sehr anschaulich die Moderatorin und Publizistin Sara Hassan¹⁴ auf dem Kongress des Projekts „make it work“ im Jahr 2022 aus.¹⁵ „Belästigung kommt nicht wie eine Naturkatastrophe aus dem Nichts“¹⁶, stellt Hassan fest und beschreibt, dass sowohl Zeit als auch systemische Faktoren eine ausschlaggebende Rolle spielen, wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz passiert. So führt Sara Hassan aus, dass Belästigung immer eine Demonstration von Macht ist und zugleich mit einem komplexen System von Angst, Unsicherheit und Bedrohung verflochten ist: „Der Punkt ist: Es geht um Macht.“¹⁷ Gezielte und sich wiederholende Handlungen normalisieren ein bestimmtes Verhalten. Dieses Verhalten ist immer unerwünscht. Dies wiederum nährt den Boden für sich immer weiter steigende Grenzüberschreitungen, die dann oftmals erst in ihren massivsten Ausprägungen für ihre Umwelt als Übergriffe erkannt werden. „Alles, was zuvor verübt worden ist, war notwendige Bedingung dafür, dass es derart eskalieren konnte, und gehört auch schon lange zum System – darauf sollten wir den Blick lenken.“¹⁸ Hassan benennt verschiedene Dimensionen und Mythen, die Grenzüberschreitungen ermöglichen und normalisieren können. Eine Dimension beinhaltet die Rolle des Umfeldes. Gerade im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es häufig das betriebliche Umfeld, das grenzüberschreitendes Verhalten toleriert und keine Solidarität mit den Betroffenen zeigt. Die Bagatellisierung von Übergriffen als „Witz“ oder „normaler, kollegialer Umgang“ ist eng verknüpft mit der fehlenden Reaktion des Umfeldes. Die Gründe für diese Reaktion sieht Hassan auch darin, dass bei vielen Angst besteht, durch das Ansprechen des Machtmissbrauchs die eigene Position im Betrieb aufs Spiel zu setzen. Auch die Dimension des Täterschutzes wird von Sara Hassan benannt: Indem beispielsweise langjährige Kollegen als „good guys“ deklariert werden, passiert es oft, dass diese gegen jeden Vorwurf der Übergriffigkeit immunisiert werden. Durch diese Glorifizierung werden Täter*innen unantastbar gemacht und können in diesem Machtvakuum sanktionsfrei weiter belästigen. Auch die Anwendung gezielter Techniken der Manipulation von Betroffenen können als Dimension erkennbar sein: Als Beispiel führt Hassan an, dass sich Täter*innen oft als Unterstützer*innen und Mentor*innen gegenüber neuen, jüngeren Kolleginnen präsentieren, um ihr Vertrauen zu gewinnen und damit

14 Der Beitrag von Sara Hassan auf dem make it work Kongress fußt auf der folgenden Veröffentlichung:

Hassan, S. & Sanchez-Lambert, J.: Grauzonen gibt es nicht. Muster sexueller Belästigung mit dem Red Flag System erkennen, OGB Verlag, Wien, 2020.

15 Die Wichtigkeit der Entnormalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Vortrag von Sara Hassan auf dem make it work Kongress im Mai 2022. Der folgende Text ist ein Ausschnitt aus einer Zusammenfassung des Vortrags von Sara Hassan durch Larissa Hassoun.

16 Ebd.

17 Ebd.

18 Ebd.

den Nährboden für grenzüberschreitendes Verhalten bereiten. Ein Mythos besteht zudem in der Annahme, dass Belästigungen „einfach“ gemeldet werden können. „Beschwer' dich einfach,“ lautet oftmals die Botschaft des betrieblichen Umfeldes, wenn Betroffene sexuelle Belästigung erfahren haben. Diese Aussage spielt jedoch den tatsächlichen Hürdenlauf und das reale Gefahrenpotenzial für Betroffene herunter, die sich entscheiden, einen Vorfall öffentlich zu machen. „Oft beginnt hier, wo eigentlich die Situation von Machtmissbrauch enden sollte, dann ein veritabler Hürdenlauf durch die Institution. Am Beschwerdeprozess an sich zeigt sich oft, welche institutionellen Hürden, die in die Strukturen eingeschrieben sind, Teil des Problems sind und eigentlich abgebaut werden sollten.“¹⁹ Es sei zudem weiterhin eine Realität Betroffener, dass nach einer Beschwerde oftmals sie selbst zum Gegenstand der Untersuchung werden statt der eigentlichen Täter*innen.

Bleibt die Frage, was zu tun ist, damit sich für die Betroffenen wirklich etwas zum Besseren verändert. Denn – so viel ist ganz klar: Reden allein hilft nicht und auch fünf Jahre nach #Metoo gleicht es für Betroffene noch eher einem Glücksspiel, ob sich nach der Veröffentlichung eines Vorfalls etwas zum Guten verändert.

Was tun?

Verantwortliche müssen ihre Verantwortung wahrnehmen.

Verantwortlich für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz sind in erster Linie Arbeitgeber*innen und Vorgesetzte: Sie müssen und können etwas unternehmen. „make it work!“ hat dafür fünf Punkte identifiziert, die notwendig sind, damit sich etwas verändert.

5-Punkte Plan für Führungskräfte und Arbeitgeber*innen:

1. Haltung zeigen: Gehen Sie davon aus: Grenzüberschreitungen und Belästigungen gibt es auch in Ihrem Unternehmen – das zeigen uns alle vorliegenden Zahlen. Machen Sie klar, dass Sie Belästiger*innen in Ihrem Unternehmen die rote Karte zeigen werden. (So) senden Sie Betroffenen die Botschaft, dass diese Unterstützung bekommen und Tätern, dass sie sanktioniert werden.
2. Strukturen aufbauen: Etablieren Sie eine AGG-Beschwerdestelle, setzen Sie Dienst- oder Betriebsvereinbarungen auf, bieten Sie vertrauliche Beratungsmöglichkeiten an und prüfen Sie, was für Ihr Unternehmen noch vorgeschrieben ist oder zusätzlich Sinn macht, um Beschwerde- und Beratungswege für Betroffene zu ebnen und Verantwortlichen Handlungssicherheit zu geben.

¹⁹ Ebd.

3. Verantwortliche schulen: Informieren und sensibilisieren Sie Führungskräfte und Ansprechpersonen in Schulungen. Der Schutz vor Belästigung ist eine Führungsaufgabe.
4. Thema sichtbar machen: Prävention ist angenehmer, als im akuten Fall handeln zu müssen. Enttabuisierung und eine Kultur des Hinschauens tragen dazu bei, Vorfälle zu verhindern beziehungsweise frühzeitig einschreiten zu können. Machen Sie die Zuständigen und Strukturen im Betrieb bekannt. Vergessen Sie nicht, dass diese Arbeit Geld kostet und Zeit braucht.
5. Mitarbeitende informieren und stärken: Alle im Unternehmen sollten regelmäßig über ihre Rechte und Pflichten informiert werden. So stärken Sie eine respektvolle Betriebskultur.

Kolleg*innen müssen sich einmischen. Denn: Betriebskultur machen alle!

Alle Beschäftigten im Betrieb können ihren Teil zum respektvollen Miteinander beitragen. Indem sie selbst Grenzen wahren und indem sie sich einmischen. So kann auch die Dynamik des ‚Niemand sagt etwas, weil niemand etwas sagt‘ durchbrochen werden. Sara Hassan hat gemeinsam mit ihren Mitstreiter*innen das Früherkennungssystem der „Red Flags“ etabliert, das als praktisches Werkzeug zum frühzeitigen Erkennen und Benennen von Übergriffen entwickelt wurde. Diese Warnsignale können dabei helfen, alltäglichen Machtmissbrauch und sexuelle Übergriffe in Betrieben zu benennen. Zudem ermöglicht das Red-Flag-System, die oben genannten vier Dimensionen von Übergriffsstrategien zu identifizieren. So wird Belästigung in ihren verschiedenen Formen erkennbar und ansprechbar.

Eine Intervention, die – nicht nur laut Sara Hassan - in jedem Fall unternommen werden sollte, ist, auf Betroffene zuzugehen, Unrecht anzuerkennen und Unterstützung anzubieten.

Unterstützung stärken: vor, während und nach Vorfällen.

Betroffene müssen besser unterstützt werden - wenn sie sich entscheiden, einen Vorfall öffentlich zu machen, aber auch dann, wenn sie (noch) nicht sprechen wollen. Unterstützungsmöglichkeiten im und außerhalb des Betriebs müssen vorhanden und bekannt sein. Insbesondere vulnerable Gruppen – zum Beispiel Frauen und Mädchen mit Behinderungen, trans Personen, Auszubildende – müssen am Arbeitsplatz in besonderem Maße geschützt werden.

Fazit

Nur das Zusammenwirken von funktionierenden Strukturen sowie informierten und sensibilisierten Individuen kann am Ende dafür sorgen, dass sich die Situation wirklich verbessert. Entscheidend ist, dass es nicht die Betroffenen sind, die alle Last der Veränderung schultern müssen.



Anita Eckhardt, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe -
Frauen gegen Gewalt e.V. (bff), E-Mail: eckhardt@bv-bff.de,
Internet: www.frauen-gegen-gewalt.de

Arbeitsorganisation und Zyklus – Wenn die Menstruation die Arbeit behindert

Anne Lippold

Was der Zyklus mit einer Frau macht

Der Menstruationszyklus ist ein körperlicher Prozess, der allein dem Fortbestand der Menschheit und nicht der einzelnen Person dient. Er startet zum ersten Mal während der Pubertät und wiederholt sich ab dann bis in die Wechseljahre hinein alle 23 bis 35 Tage – außer in Phasen hormoneller Umstellung wie Schwangerschaft, Stillzeit, dem Absetzen hormoneller Verhütungsmittel oder bei einigen Krankheiten bzw. Störungen. Der weibliche Zyklus findet nicht nur bei Frauen statt: Er ist weder Voraussetzung, um sich als Frau zu fühlen oder biologisch als Frau definiert zu werden, denn nicht alle Frauen erleben in ihrem Leben einen Menstruationszyklus, noch definiert sich jeder menstruierende Mensch als Frau.

Die zwei wichtigsten Ereignisse im weiblichen Zyklus sind der Eisprung und die Menstruation. Letztere ist die Blutung, welche den Start eines neuen Zyklus anzeigt. Ab dann beginnen in den Eierstöcken die Eizellen zu reifen. In dieser Zyklusphase sind Östrogene die dominierenden Sexualhormone im Körper. Mit dem Eisprung wird das Progesteron zum dominierenden Sexualhormon, bis die nächste Periode einsetzt. Genau genommen ist an keinem Tag im Menstruationszyklus das Hormonbild gleich, sondern verändert sich das Verhältnis der Sexualhormone zueinander kontinuierlich.

Die Hormone Östrogen und Progesteron steuern dabei nicht nur den Menstruationszyklus, sondern beeinflussen eine Vielzahl an Organen und Körperprozessen: Je nachdem, welches der beiden Hormone vorherrscht, verändern die Nervenzellen im Gehirn ihre Leitfähigkeit, das Herzkreislaufsystem seinen Puls und Blutdruck, das Immunsystem seine Aktivität, das Magen-Darm-System seine Verdauungsgeschwindigkeit und die Schilddrüse ihre Hormonausschüttungen.

Kein Wunder also, dass die Frau im Laufe ihres Zyklus unterschiedliche Niveaus an Körpertemperatur, körperlicher Leistungsfähigkeit und Emotionalität erlebt und sich ihre körperlichen, mentalen und emotionalen Bedürfnisse innerhalb eines Menstruationszyklus mehrfach verändern. Selbst die benötigte Menge an Schlaf und Kilokalorien schwankt über den Zyklus hinweg merkbar.

Wie der Zyklus die Arbeit beeinflusst

Den offensichtlichsten Einfluss hat der Menstruationszyklus auf die Arbeit, wenn er Beschwerden macht. Eine Frau mit krampfartigen Regelschmerzen, Kreislaufproblemen oder anderen Menstruationsbeschwerden wird weniger konzentriert arbeiten können und schneller erschöpft sein, als ein beschwerdefreier Mensch.

Auch heftige Stimmungsschwankungen, übertriebene Selbstzweifel und innere Unruhe und Ängste können im Menstruationszyklus vorkommen und die Arbeitsleistung beeinflussen. Hat eine Frau negative Gedanken über ihre Menstruation, wie „Die Periode ist schmutzig.“, „Die Menstruation macht mich schwach.“ oder „Ich bin meinem Körper ausgeliefert.“, wird sie während ihrer Menstruation möglicherweise damit beschäftigt sein, diese zu verstecken. Schamgefühle und Tabus können dafür sorgen, dass die Frau sich abgrenzt oder ausgegrenzt und unverstanden fühlt. Dies könnte nicht nur die Lebens- und Arbeitsqualität der einzelnen Frau, sondern das gesamte Miteinander ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen zu Kolleg*innen im Arbeitsteam sowie Familie, Partner*in und Freund*innen beeinflussen. Eine Frau, die sich am Arbeitsplatz quält und an manchen Tagen aus für die Kolleg*innen nicht nachvollziehbaren Gründen ihre gewohnte Arbeitsleistung nicht abrufen kann, könnte das Arbeitsklima und die Arbeitsmoral im Team beeinflussen.

Je nach Studie geben zwischen 70 bis 98 %¹ aller Frauen an, unter Menstruationsbeschwerden zu leiden. Ca. ein Drittel der Frauen haben so starke Regelschmerzen, dass sie davon in ihrem normalen Alltag behindert werden. Im Durchschnitt sind mindestens 1,3 Krankheitstage pro Jahr und Frau auf Menstruationsbeschwerden zurückzuführen. Zusätzlich fühlen sich Frauen 7,6 Tage pro Jahr weniger produktiv, wenn sie trotz Periode zur die Arbeit gehen. Das sind insgesamt 8,9 Tage Produktivitätsverlust pro Jahr und Frau durch Menstruationsbeschwerden². Bedauerlicherweise glaubt die Mehrheit der Menschen, Menstruationsbeschwerden seien normal und könnten höchstens gelindert werden. Dabei verläuft ein gesunder Menstruationszyklus genauso wie alle anderen Körperprozesse vollkommen beschwerdefrei. Mit der richtigen Aufklärung und Prävention wäre nicht nur der einzelnen Frau geholfen. Auch unsere gesamte Gesellschaft würde von dem Mehr an Lebensqualität und Leistungsfähigkeit bei gesunden und beschwerdefreien Perioden profitieren.

Neben den Zyklusbeschwerden beeinflusst auch ein beschwerdefreier Zyklus die Arbeit. Obwohl wir vielleicht nicht gern hören möchten, dass wir hormongesteuert sind, so ist doch inzwischen wissenschaftlich nachgewiesen, dass hormonelle Schwankungen während des

1 <https://www.ecowoman.de/koerper-geist/gesundheits/menstruation-periode-frauen-beschwerden-schmerzen-zyklus-studie-tipps-moenchspfeffer-9370>

2 <https://www.presseportal.de> > Menstruation: eine ungenutzte Chance für Unternehmen

Zyklus zu Veränderungen in der Hirnstruktur führen. Vermutet wird, dass die Struktur des Hippocampus sich ändert. Dieser spielt eine zentrale Rolle bei Gedächtnis, Stimmung, Emotionen.³ Es ist nur natürlich, dass diese hormonellen Schwankungen Auswirkungen auf Frauen und ihre Arbeitsweise haben. Dabei geht es nicht um bessere oder schlechtere Arbeitsleistung, sondern vielmehr um einen sich wiederholenden Wechsel an Blickwinkeln, Stärken und Schwächen. So schwankt bei einer Frau innerhalb der Grenzen ihrer Persönlichkeit im Laufe des Zyklus ihre Ausprägung zum Beispiel hinsichtlich:

- Introvertiertheit oder Extrovertiertheit
- Unsicherheit oder Selbstvertrauen
- Strukturiertes Abarbeiten oder kreatives freies Denken
- Emotionale Feinfühligkeit oder rational analytisches Denken
- Fokus auf Empathie und Gemeinschaft oder Eigeninteressen
- Vorsichtiges Überdenken oder pragmatisches Handeln
- Geduld oder Tatendrang

Wie die Arbeitsbedingungen den Zyklus beeinflussen

Ist eine Frau mit natürlichem Menstruationszyklus eine schlechtere Arbeitnehmerin im Vergleich zu nichtmenstruierenden Menschen?: Nein. Sobald wir nicht mehr den Fehler machen, von häufig auf normal zu schließen, das heißt Menstruationsbeschwerden als normal hinzunehmen, nur weil sie in unserer Gesellschaft häufig vorkommen, wird ein Umdenken einsetzen. Aufklärung, Prävention und Anpassung der Lebens- und Arbeitsumstände an zyklusgerechte Rahmenbedingungen ermöglichen der Mehrheit der Frauen gesunde und beschwerdefreie Menstruationszyklen und eröffnen ihnen damit Wege und Möglichkeiten, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Zyklusgesundheit ist damit in meinen Augen eine Grundvoraussetzung für Chancengleichheit unter den Geschlechtern.

Zyklusgerechte Arbeitsbedingungen fangen bei dem Grundbedürfnis an, einer Frau während ihrer Menstruation den häufigen Besuch einer Toilette zu ermöglichen, welche mit Müllern für Hygieneprodukte bestückt ist. Häufiges Wasserlassen und ausreichendes Trinken sind eine Möglichkeit, Regelschmerzen und Kreislaufprobleme zu verringern.

Berufskonventionen, die weiße Hosen oder enge Berufskleidung vor allem am Bauch verlangen, dürfen hinterfragt werden. Frauen, die sich zum Beispiel aus Angst vor verräterischen Flecken unwohl in ihrer Haut fühlen, agieren und reagieren zurückhaltender als Menschen ohne diese Ängste. Enge Kleidung verringert außerdem die Bauchatmung, wodurch viele Zyklusbeschwerden verstärkt werden können.

3 <https://www.scinexx.de> > biowissen; Frauengehirn verändert sich im Takt des Zyklus

Die Möglichkeit, während der Menstruation einen Tee zu trinken, eine Wärmflasche oder Körnerkissen zu nutzen oder während einer Pause die Beine hochzulegen, würden es der Frau deutlich erleichtern, mit ihrer Periode zurecht zu kommen. Grundvoraussetzung dafür wäre allerdings eine Unternehmenskultur, in der die Menstruation nicht versteckt werden muss und Pausen nicht nur geduldet werden, sondern Selbstfürsorge als Grundvoraussetzung für gute Arbeitsleistung wertgeschätzt wird.

Stehen neben diesen Grundbedürfnissen auch die emotionalen, körperlichen und mentalen Bedürfnisse einer menstruierenden Frau im Fokus, kann das Gedankenspiel über eine zyklusgerechte Arbeitswelt deutlich weiter ausgeführt werden. So stellt sich früher oder später die Frage, wie sinnvoll es ist, einer Frau jeden Tag im Zyklus die gleichen Arbeitszeiten und Stundenanzahl abzuverlangen. Während viele Frauen um den Eisprung herum sehr viel körperliche und mentale Stärke verspüren und in dieser Zeit ein geringeres Schlafbedürfnis haben, ist es häufig um die Menstruation herum genau umgekehrt. Dem Wandel der Zeit entsprechend wäre ein flexibles Arbeitszeitkonto für alle und Aufgabenverteilung im Team wünschenswert und würde damit gleichzeitig dem Rhythmus der Frau deutlich mehr entsprechen.

Fallen Menstruationsbeschwerden als negativer Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsqualität der Frauen weg, überwiegen die positiven Einflüsse des Menstruationszyklus. Eine Arbeitnehmerin, die innerhalb weniger Wochen verschiedenste Blickwinkel einnimmt, trifft fundierte, nachhaltige und langfristig tragfähige Entscheidungen. Arbeitsprozesse und –ergebnisse profitieren von unterschiedlichen Herangehensweisen an dieselbe Aufgabenstellung: von kreativ über pragmatisch bis hin zu analytisch, wodurch Lernen und Optimieren möglich wird. Für Arbeitsteams und die Unternehmenskultur ist es eine Bereicherung, wenn die Arbeitnehmerinnen sowohl auf ihre eigenen Bedürfnisse und Grenzen achten, als auch empathisch das Wohl der gesamten Belegschaft im Blick haben.

Auch im Bereich Sport – ob zur körperlichen Fitness oder im Hochleistungssport – wurde inzwischen erkannt, dass Frauen unter Einbeziehung des Menstruationszyklus trainieren sollten. Auf Grundlage eines 28-Tage-andauernden Zyklus empfiehlt die Lehrstuhlinhaberin für Sportmedizin und Sporternährung, Frau Prof. Dr. Petra Platen, einen 5-stufigen Trainingsplan.⁴ Die Unterteilung sieht folgendermaßen aus:

- Periode, Tag 1 – 5, leichtes Training empfohlen
- Follikel-Phase, Tag 6 – 12, Muskelaufbau durch Ausdauersport
- Ovulations-Phase, Tag 13 – 16, Krafttraining und Ausdauersport
- Luteal-Phase, Tag 17 – 28, leichtes Krafttraining

Frau Prof. Plate war selbst im Leistungssport als Handballnationalspielerin tätig.

4 <https://www.merkur.de/leben/gesundheit/zyklusabhaengig-trainieren-medizinerin-tipps-welcher-sport-fuer-welche-zyklusphase-geeignet-zr-90822495.html>

Ist Menstruationsurlaub die Lösung?

Die Diskussion über Menstruationsurlaub, auch Period Leave genannt, flammt immer mal wieder auf und nur die wenigsten begrüßen ihn. Viele befürchten, Frauen würden ihre Menstruation als Ausrede nutzen, um weniger arbeiten zu müssen. Andere sehen darin eine Verschlechterung der Attraktivität von Arbeitnehmerinnen: Wer sollte freiwillig eine Frau einstellen, wenn sie als Arbeitskraft weniger Tage zur Verfügung steht als ein Mann?

In Ländern wie Japan und Südkorea sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, es Frauen zu ermöglichen, während ihrer Menstruation frei zu nehmen. Genutzt wird diese Möglichkeit trotzdem häufig nicht: Lediglich ca. 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen in Japan machen von dieser Möglichkeit Gebrauch. In Südkorea gibt es beispielsweise finanzielle Belohnungen, wenn Arbeitnehmerinnen trotz Periode zur Arbeit gehen. Gesellschaftlicher Leistungsdruck und das Tabu um das Thema erschwert es Frauen, mit männlichen Vorgesetzten darüber zu sprechen. Während in europäischen beziehungsweise europahanen Ländern bisher nur über das Thema diskutiert wurde, liegt ein entsprechender Gesetzentwurf in Spanien bereits dem Parlament vor und muss von diesem noch bestätigt werden.⁵ Auch ohne gesetzliche Vorgaben haben einige Unternehmen das Thema aufgegriffen. Nike führte zum Beispiel schon 2007 mit einer weltweiten Unternehmenspolitik ein, dass Frauen bezahlten Menstruationsurlaub nehmen dürfen und verlangt von seinen Geschäftspartnern, dass sie eine entsprechende Absichtserklärung unterschreiben. Auch die Firma CoExist (Bristol) ermöglicht es Frauen, sich einmal im Monat krank zu melden. In Italien liegt ein Gesetzentwurf vor, nach dem Frauen mit starken Regelschmerzen drei Tage im Monat zuhause bleiben können⁶. (Andere Firmen geben ihren Mitarbeiter*innen unbeschränkten Urlaub und ermöglichen dadurch ihren menstruierenden Mitarbeitenden, sich eine Auszeit zu nehmen. Dazu zählen viele Unternehmen im Silicon Valley, aber auch Netflix UK, LinkedIn und Eventbrite).

Der Name Menstruationsurlaub ist irreführend und untermauert die Sorgen der Kritiker*innen: Während mit dem Wort Urlaub eine freiwillige Zeit für Erholung und Spaß verbunden wird, ist der Hintergrund von Menstruationsfrei eher mit dem von Krankheitstagen gleichzustellen: Wer sich aus körperlichen oder mentalen Gründen nicht wohl oder arbeitsfähig genug fühlt, darf zuhause bleiben.

Eine gute Lösung wäre ein Konto mit einer gewissen Anzahl an frei-Tagen für Menschen jeden Geschlechts, die unbegründet an Momenten des Unwohlfühlens genommen werden

5 <https://www.berliner-zeitung.de/news/spanien-erstes-eu-land-will-menstruationsurlaub-einfuehren-li.227602>

6 <https://erdbeerwoche.com/meine-umwelt/menstrual-leave-die-wichtigsten-infos-zum-menstruationsurlaub/>

können. Besondere Lebensumstände oder persönliche Herausforderungen können die Anzahl der frei-Tage erhöhen. Diese frei-Tage sollten jedoch nur als kurzfristige Lösung dienen, während gleichzeitig nach Möglichkeiten der Prävention und Unterstützung gesucht wird und diese auch aktiv angeboten und umgesetzt werden. Das übergeordnete Ziel sollte immer sein, die Notwendigkeit von Menstruations-frei zu reduzieren. Manch ein betriebliches Gesundheitsmanagement hat seine Angebote neben Entspannung, Sport und Raucherentwöhnung schon um Vorträge und Workshops zu Zykluswissen erweitert. Aufklärung, Förderung von gegenseitigem Verständnis und Prävention sind hier wie immer die besten Wegbegleiter.

Fazit

Der Menstruationszyklus beeinflusst alle Lebensbereiche der Frau. Vor allem wenn sie unter Zyklusbeschwerden leidet, ist die Lebens- und Arbeitsqualität einer Frau in Mitleidenschaft gezogen. Ein Umdenken in der Gesellschaft hin zu Prävention von und enttabuisiertem Umgang mit Menstruationsbeschwerden würde es ermöglichen, zyklus- und menstruationsgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dadurch wäre nicht nur der einzelnen Frau geholfen, auch die Arbeitgebenden und unsere gesamte Gesellschaft würden davon profitieren. Frauen, die beschwerdefreie Zyklen erleben und den Einfluss ihres Menstruationszyklus auf ihr Erleben, Handeln und Entscheiden kennen, sind reflektierte und wertvolle Arbeitnehmerinnen, die fundierte, nachhaltige und langfristig tragfähige Entscheidungen treffen und sowohl das Gemeinwohl als auch das eigene Wohl im Blick haben. Damit sind Frauen mindestens genauso attraktive und wertvolle Mitarbeitende wie Menschen ohne Menstruationszyklus.

Anne Lippold, Zyklusexpertin, E-Mail: kontakt@fraulichkeit.de,
Internet: www.fraulichkeit.de

pro familia magazin zum Thema Blended Counseling/digitale Beratung

Schwerpunkthema des dritten pro familia Magazins in 2022 bildet die Beratung der Zukunft, geprägt durch die Nutzung von digitalen Formaten. Es werden die verschiedenen Aspekte der unter Pandemiebedingungen gemachten Erfahrungen reflektiert, Grenzen und Möglichkeiten beleuchtet und eine Vision für künftige Angebote entwickelt. In den Texten wird deutlich: Ein Zurück zu rein analogen Beratungen und Veranstaltungen wäre unzeitgemäß und nicht an den Bedarfen der Klient*innen orientiert. Das Magazin liefert überzeugende Anregungen, sich auch in der Beratung auf den Prozess der Digitalisierung einzulassen und die Stärken der analogen und digitalen Angebote zu verknüpfen. (cht)

pro familia Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung Bundesverband e. V. (Hrsg.): pro familia Magazin: Blended Counseling/digitale Beratung, Nr. 3/2022, 50. Jg., ISSN 0175-2960, 31 Seiten, 5,10 Euro, zu beziehen unter www.profamilia.de

Clio 95: Let's Talk About Sex!

Sexualität ist ein Teil von Frauengesundheit. In der aktuellen CLIO werden viele Aspekte beleuchtet wie „Die Menstruation und dabei Sex haben – geht das?“ oder der dringende Verbesserungsbedarf der Darstellung des weiblichen Genitalbereiches in Biologiebüchern und seine Folgen und Sexualität in Schwangerschaft und nach der Geburt. Ein Beitrag befasst sich damit, wie die Sexualität nach sexualisierter Gewalt in der Kindheit neu entdeckt werden kann. Auch zum Libidoverlust und zur Selbstbefriedigung gibt es Beiträge. Absolut lesenswert! (us)

Feministisches Frauen Gesundheits Zentrum e.V. Berlin (Hrsg.): Let's Talk About Sex! Klitoris. Lust. Frau*sein. CLIO 95, November 2022, 47. Jg., ISSN 0933-0747, 36 Seiten, 5,00 Euro, Internet: www.ffgz.de

Dokumentation: „Zurück ins neue Leben“

Brustkrebs, Erkrankungen des Hormonhaushaltes, Depressionen, Zwangserkrankungen oder die abrupte Beendigung einer Schwangerschaft durch Frühgeburt – es gibt zahlreiche gesundheitliche Herausforderungen im Leben einer Frau. Häufig gehen diese mit einer enormen seelischen Belastung einher. In der Dokumentation des Wiener Programms für Frauengesundheit berichten fünfzehn Frauen, wie sie solche gesundheitlichen Krisen gemeistert und zurück in ein neues Leben gefunden haben. Die Frauen sprechen offen über die schweren Lebensphasen und erzählen, was ihnen bei der Bewältigung geholfen hat. Im Zentrum des Films steht der Umgang mit den Herausforderungen. Durch den Gang in die Öffentlichkeit trägt der Film dazu bei, für diese Themen zu sensibilisieren und sie zu enttabuisieren. Die Frauen im Film ermutigen und stärken andere Frauen in ähnlichen Situationen, sich den Herausforderungen zu stellen, nicht aufzugeben, optimistisch zu bleiben und mit gesundheitlichen Krisen konstruktiv umzugehen – und zeigen auf, wie etwas Neues daraus entstehen kann. (jd)

Dokumentation auf YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=m-hhZRDBiCE>

Kontakt: Mag. Sabine Hofreck, E-Mail: sabine.hofreck@wien.gv.at,

Internet: www.frauengesundheit.wien.at

Genderleicht

Gendersensible Sprache wird immer häufiger gefordert. Wer etwas auf sich hält, gendert. Aber wie lässt sich das im Sprachgebrauch umsetzen? Was ist eigentlich Gendern? Gendern ist zunächst einmal das Bewusstmachen, wie männlich dominiert die deutsche Sprache ist. Und dann zu überlegen, wie können wir Frauen und geschlechtliche Vielfalt darin sichtbar machen?

Wer wissen will, wann Gendern notwendig ist, wann auch nicht und wie in Zweifelsfällen richtig gendert wird, möge dieses Buch lesen. Es will dazu anregen, den eigenen Weg zu einer geschlechtergerechten Sprache zu finden, die der Vielfalt Respekt zollt. Die Möglichkeiten, wie Texte gendert werden können, werden systematisch vorgestellt. Grundlage für die Aussagen im Buch waren linguistische Studien, Sprachratgeber, Expert*innenbefragungen und ein Blick auf die derzeitige Praxis, wie Texte gendert werden.

Das Buch ist leicht und locker geschrieben. Es fordert zum Spielen mit der Sprache auf. Die Autorin stellt die bisher üblichen Genderregeln vor und beschreibt, wann es notwendig ist zu gendern. Stolperfallen und knifflige Texte werden untersucht, Alternativen dargestellt. Das

Buch enthält viele Informationen darüber, wie die Sprachregeln entstehen, wer sie bestimmt und wie verschiedene gesellschaftliche Instanzen zum Gendern stehen. Es ist sehr empfehlenswert und wichtig für alle, die mit Sprache zu tun haben. (us)

Christine Olderdissen: Genderleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt. Dudenverlag, Berlin, 2022, 224 Seiten, ISBN 978-3-411-75675-9, 16,00 Euro

Gynäko.logisch – Instagram, tiktok, Youtube und Podcast (Sprechstunde Gynäkologie)

Dr. med. Konstantin Wagner, Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe aus Kassel, hat es sich zum Ziel gesetzt, die sozialen Medien für eine fundierte und verständliche Aufklärung zu nutzen. In lockerer und lehrreicher Manier spricht er auf verschiedenen Social-Media-Kanälen über Verhütung, Endometriose, Fehlgeburten, Sex in der Schwangerschaft und vieles mehr. Gestartet ist er mit Beiträgen zum Thema Schwangerschaft unter dem Titel „richtig Schwanger“. Aufgrund verschiedener Anfragen hat sich das Themenspektrum erweitert.

Dr. Wagner gelingt es, medizinische Zusammenhänge für Nichtmediziner*innen verschiedener Altersgruppen nachvollziehbar zu erklären. Ohne bevormundend zu wirken, gibt er hilfreiche Hinweise und Empfehlungen zu den verschiedenen Themen und beantwortet auch Fragen während spezieller Livestreams oder greift über andere Wege angefragte Themen seiner Follower*innen auf. Er vermittelt eine respektvolle Haltung gegenüber Patientinnen. Zudem bestärkt er darin, klassisch medizinische Herangehensweisen durchaus auch zu hinterfragen, um informiert und selbstbestimmt Entscheidungen treffen zu können.

Wer also sein allgemeines Wissen rund um gynäkologische Themen erweitern oder vertiefen möchte oder auch ganz konkrete Fragen klären will, findet von Dr. Wagner das dafür passende Format im Netz (allein auf Instagram in mittlerweile 323 Beiträgen) (cht)

<https://www.instagram.com/gynaeko.logisch/?hl=de>,
<https://www.tiktok.com/@gynaeko.logisch>, <https://www.youtube.com/richtigschwanger>,
<https://www.richtigschwanger.de/podcast>

Gyncast

Was passiert eigentlich beim Orgasmus im Gehirn? Wie sieht die Klitoris tatsächlich aus? Und was versteht man unter Mom-Shaming? Solchen und ähnlichen Fragen widmet sich die Chefarztin und Gynäkologin Dr. Mandy Mangler zusammen mit der Tagesspiegel-Redakteurin Esther Kogelboom und Anna Kemper, der stellvertretenden Chefredakteurin vom ZEIT Magazin. Mal sind es lustigere, mal ernstere Themen, die von den drei Frauen in ihrem Informations- und Aufklärungspodcast auf unterhaltsame Art und Weise, aber dennoch direkt und unverblümt besprochen werden. Die Episoden handeln von Themen rund um den weiblichen Körper in verschiedenen Lebensphasen von Mädchen und Frauen. Es werden Fragestellungen zur Anatomie und Physiologie der weiblichen Geschlechtsorgane, zur Verhütung, zu der ersten Menstruation, Schwangerschaft und vielem mehr beantwortet und auch tabubehaftete Themen wie Aborte, Abtreibung, sexualisierte Gewalt, Selbstbefriedigung oder Sexualität im Alter zur Sprache gebracht. Dabei wird der medizinische Blickwinkel um den feministischen ergänzt. In inzwischen über 40 Episoden wird viel Wissenswertes für die eigene Gesundheit und Sexualität von Frauen und Mädchen, das aber auch durchaus interessant für andere Geschlechter ist, niedrigschwellig vermittelt. Themenwünsche für zukünftige Episoden werden teils über Umfragen via Instagram erhoben. Neue Episoden erscheinen immer donnerstags im zweiwöchigen Turnus – viel Freude beim Hören! (jd)

Hörbar online unter: www.tagesspiegel.de/meinung/themen/gyncast, bei Spotify, Apple, Deezer und überall dort, wo es Podcasts gibt.
Instagram: <https://www.instagram.com/gyncast/>

pro familia magazin zum Thema Sexuelle Bildung

Im letzten Magazin des Jahres 2022 widmet sich pro familia der Reflexion der eigenen Arbeit und dem aktuellen Stand in der Sexuellen Bildung. Im engeren Fokus stehen hierbei die Zielgruppe der Jugendlichen, ihre Zugangswege zu Sexualwissen und Sexualaufklärung und der diesbezügliche Stellenwert der sogenannten Sozialen Medien. Zudem wird auch eine mögliche Diskrepanz zwischen dem theoretischem Anspruch und der Praxis beleuchtet. Das Heft bietet viele Anregungen zu einem geschärften Blick auf aktuelle Bedarfe und die Notwendigkeit, dem Anspruch auf ein gendersensibles Angebot durch veränderte Konzepte sichtbarer gerecht zu werden.

pro familia Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung Bundesverband e. V. (Hrsg.): pro familia Magazin: Reproduktionsmedizin, Nr. 4/2022, ISSN 0175-2960/50.Jg., 31 Seiten 5,10 Euro
zu beziehen unter www.profamilia.de

Medical Women on Top

Der Deutsche Ärztinnenbund (DÄB) hat ein update des Anteils von Frauen in Führungspositionen in klinischen Fächern der deutschen Universitätsmedizin vorgelegt. Schon 2016 und 2019 wurden diese Zahlen erhoben. Demnach sind weiterhin nur 13 Prozent der Klinikdirektor*innen weiblich. Das heißt, dass durchschnittlich 87 Prozent Männer in deutschen Universitätskliniken verantworten, was gelehrt, geforscht und wie behandelt wird. Ein leichter Anstieg des Frauenanteils ist bei leitenden Oberärzt*innen und Dekan*innen zu verzeichnen. Ebenso sind die Gesamtzahlen der Frauen nach bestimmten Fachgebieten aufgeschlüsselt aufgeführt. (us)

Deutscher Ärztinnenbund: Medical Women on Top. Update 2022. Dokumentation des Anteils von Frauen in Führungspositionen in klinischen Fächern der deutschen Universitätsmedizin. 2022, 8 Seiten, Eigendruck

Internet: https://www.aerztinnenbund.de/DAEB-Dokumentation_Medical_Women_On_Top.2557.0.2.html

Menstruation im Fokus

Obwohl die Menstruation die biologische Voraussetzung dafür ist, dass Menschen existieren und sich fortpflanzen können, ist dieses Thema heute noch mit Tabus und Stigmata belegt. Auch in Deutschland ist es traurige Realität, dass sich Frauen und Mädchen während ihrer Periode nicht auf gesunde und würdevolle Weise mit Hygieneprodukten versorgen können oder dass ihnen andere Ressourcen fehlen, um die Periode sicher und schamfrei zu bewältigen. Vielfach fehlt es außerdem an Akzeptanz, Wissen und Verständnis für die zugehörigen Prozesse. Die Ergebnisse der von Plan International Deutschland 2021 zum Thema Menstruation durchgeführten repräsentativen Befragung zeigen sehr deutlich, dass Deutschland von einer periodenbewussten und -freundlichen Gesellschaft noch weit entfernt ist. (SdW)

Plan International Deutschland (Hrsg.): Menstruation im Fokus - Erfahrungen von Mädchen und Frauen in Deutschland und weltweit. 2022, 32 Seiten, Hausgemacht, Grafik & Design, Hamburg, Internet: www.plan.de/fileadmin/website/04_Aktuelles/Kampagnen_und_Aktionen/Menstruationsumfrage/Plan-Umfrage_Menstruation-A4-2022_final.pdf

Wir schlechten guten Väter – Warum Männer sich erfolgreich gegen Familienarbeit wehren – und warum wir das dringend ändern müssen

Der freie Journalist Tobias Moorstedt ist einer der „neuen Väter“, von denen es Experten zufolge so viele wie nie zuvor gibt. Er gehört zu einer Generation von Männern, die sich im Alltag in die Erziehung und Versorgung der Kinder einbringen möchten, um für die Kinder ein aktiver Elternpart zu sein und auch, um der Partnerin den Rücken freizuhalten - wann immer es die Zeit erlaubt. Aber die Zeit erlaubt es nur begrenzt oft. Tobias Moorstedt berichtet selbstkritisch und ehrlich darüber, was ihn und andere Männer davon abhält, ein gleichberechtigt agierender (guter?) Vater und Partner zu sein. Und er räumt ein, dass es nicht wirklich schwer ist, für seine Vätertugenden gelobt zu werden, weil die Erwartungen an Väter immer noch eklatant niedrig sind und Frauen nach wie vor viel mehr Care-Arbeit leisten als Männer - Stichwort Gender Care Gap. Moorstedt zeigt aber auch auf, dass nicht nur Frauen unter der Unvereinbarkeit von Familie und Karriere leiden, sondern dass es auch für Männer nicht leicht ist, sich den festgefühten Rollenbildern zu entziehen. Der Autor greift dabei auf (zum Teil nicht ganz neue) wissenschaftliche Erkenntnisse zurück und kombiniert diese mit Berichten ganz unterschiedlicher Männer sowie den Erfahrungen aus seiner eigenen Vaterperspektive. Das Buch ist geeignet als Einstieg ins Thema und erste Auseinandersetzung mit möglichen Lösungen und versucht, Zusammenhänge zwischen individuellen und gesellschaftlichen Bedingungen offenzulegen. (sdw, alm)

 Tobias Moorstedt: *Wir schlechten guten Väter – Warum Männer sich erfolgreich gegen Familienarbeit wehren – und warum wir das dringend ändern müssen*. DuMont Buchverlag, Köln, 2022, 224 Seiten, ISBN 978-3-8321-8177-2, 22,00 Euro

Politiken der Reproduktion. Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder

Der Sammelband thematisiert in sieben Kapiteln Debatten und Konflikte rund um Entscheidungsprozesse im Kontext von Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch, Verhütung(sverantwortung) und Geburt, macht Kritik an der derzeitigen Versorgungsinfrastruktur deutlich und lässt dabei die Faktoren Geschlechternormen, Mental load, Vereinbarkeitsfragen und die Aushandlung gleichberechtigter Sorgearbeit nicht aus dem Blick. Gebündelt werden verschiedene Forschungsergebnisse der Wissenschaftler*innen der gleichnamigen Arbeitstagung »Politiken der Reproduktion« (2019) des interdisziplinären Nachwuchsforscher*innen-Netzwerks Politiken der Reproduktion (PRiNa). Aus vielfältigen Blickwinkeln, aus den Sozial-, Rechts-, Kultur- und Geisteswissenschaften ebenso wie aus der Medizin, der Sexualpädagogik, der Gesundheits- und der Hebammenwissenschaft werden die Themen aus der politisch-feministischen Perspektive beleuchtet und diskutiert, sodass ein Dialog zwischen Wissenschaft, Praxis und Aktivismus ermöglicht wird. Die Herausgeberinnen möchten mit der Publikation der Marginalisierung und Individualisierung dieser Themen entgegenwirken, und stellen die Literatur somit im Open-Access-Publik der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung. (jd)

Marie Fröhlich, Ronja Schütz, Katharina Wolf (Hrsg.): POLITIKEN DER REPRODUKTION. Umkämpfte Forschungsperspektiven und Praxisfelder. Transcript Verlag, Bielefeld, 2022, 318 Seiten, ISBN 978-3-8376-5272-7, 30,00 Euro (print)

Online im Open-Access verfügbar unter: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5272-7/politiken-der-reproduktion/ (Zugriff: 09.11.22)

Selbstbestimmt – für reproduktive Rechte

„Reproduktive Rechte sind Menschenrechte, doch sie sind häufig gefährdet.“ Die Autorinnen* beschreiben anhand zahlreicher Beispiele aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen den feministischen Kampf für das Menschenrecht auf körperliche Selbstbestimmung.

Das Buch von Gesine Agena und anderen zeigt in einer leicht zugänglichen Weise die politischen Zusammenhänge und gesellschaftlichen Auswirkungen der Eingriffe von Staat und Religion in das Recht auf den eigenen Körper, besonders bei Frauen und queeren Menschen, auf. Die Stärke des Buches liegt darin, nicht mit dem Zeigefinger auf autoritäre Regime mit besonders restriktiven Gesetzesregelungen (etwa zum Schwangerschaftsabbruch) zu zeigen, sondern zu beleuchten, in welche Bereiche die „Anti-Choice“-Haltung auch in demokratische

Gesellschaften hineinwirkt. Es verdeutlicht nicht nur die Notwendigkeit der Sicherstellung der Rechte als solche, sondern ebenfalls des Schaffens einer reproduktiven Gerechtigkeit durch gesetzliche Neuregelungen. (cht)



Gesine Agena, Patricia Hecht, Dinah Riese: *Selbstbestimmt. Für reproduktive Rechte*, Klaus Wagenbach Verlag, Berlin, 2022, ISBN 978 3 8031 3715 9, 202 Seiten, 22,00 Euro

Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!

„Mein Mann würde ja so gerne Elternzeit nehmen, aber bei ihm geht das leider nicht.“ „Hast du ein Glück, dass dein Mann zuhause so viel mithilft!“ Schon mal gehört? Wahrscheinlich ja, wenn Sie eine Frau in einer Heteropartnerschaft mit Kindern sind. Das sind übrigens nur zwei von 25 Sätzen, die die Autorin Alexandra Zykunov in ihrem Bestseller *„Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!: 25 Bullshitsätze und wie wir sie endlich zerlegen“* analysiert und auseinandernimmt. Jedem der 25 Bullshitsätze ist ein Kapitel gewidmet. Beim Lesen eröffnet sich eine Achterbahn der Gefühle: zum Beispiel Wut, wenn Alexandra Zykunov mit knallharten Worten erklärt, warum gerade Mütter eigentlich gar keine Zeitmaschine für eine Reise in die 50er Jahre brauchen. Oder Erleichterung, wenn die Lesenden erkennen: 1. Es geht nicht nur mir so. 2. Ich kann etwas tun. In jedem der 25 Kapitel zeigt uns Alexandra Zykunov einen Weg aus der Sprachlosigkeit. Durch den humorvollen und prägnanten Schreibstil wird das Buch zu einem wahren Lese-Erlebnis. Übrigens: wenn Sie beim Lesen der Bullshitsätze nicht wütend werden sollten, dann sei Ihnen Lektüre des Buches erst recht wärmstens ans Herz gelegt. (sk)



Alexandra Zykunov: *„Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!“. 25 Bullshitsätze und wie wir sie endlich zerlegen*. 4. Auflage, Ullstein Verlag, Berlin, 2022, 288 Seiten, ISBN 978-3548065335, 10,99 Euro

Aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie wurden beziehungsweise werden viele der für die kommenden Monate geplanten Veranstaltungen entweder abgesagt, verschoben oder in einem anderen Format durchgeführt. Die nachfolgenden Veranstaltungshinweise (Stand Dezember 2022) erfolgen daher vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch die Veranstalter*innen. Bitte informieren Sie sich auf den jeweiligen Webseiten der Veranstaltungen, ob diese wie geplant stattfinden.

Datum / Ort	Titel	Information
26. Januar 2023 Online-Veranstaltung	Digitaler Lunch-Break zum Equal Care Day 2023	Initiative Equal Care Day, weitere Informationen unter https://equalcareday.de/eecd-lunch-break/
15. Februar 2023 Online-Fortbildung	Interdisziplinäre Fortbildung: Die fetale Alkoholspektrum-Störung (FASD) - Entstehung, Diagnostik, Häufigkeit, Symptome und Therapieansätze	Anmeldung und weitere Informationen unter: https://www.gesundheit-nds.de/veranstaltungen/fetale-alkohol-spektrum-stoerung/
23. Februar 2023 Online-Veranstaltung	Digitaler Lunch-Break zum Equal Care – Spaziergang in der digitalen Care-Landschaft	Weitere Informationen unter https://equalcareday.de/eecd-lunch-break/
01. März 2023 Online-Veranstaltung	Alleinerziehende zwischen Armut und Überforderung – was ist zu tun?	Kooperation DGB und LVG & AFS, weitere Informationen zeitnah unter www.gesundheit-nds.de
15.-19. März 2023 Berlin	„Man Made Disasters“, Kongress für Klinische Psychologie und Psychotherapie der DGVT, u.a. mit einem Symposium der Fachgruppe Frauen der DGVT zu „Häuslicher Gewalt – der blinde Fleck in der Psychotherapie“ am 16. März	Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V., Informationen unter www.dgvt.de
27. März 2023 Online-Veranstaltung	Frauenkrankheiten – Krankheiten ohne Lobby?	Netzwerk Frauen/Mädchen und Gesundheit Nds., Informationen zeitnah unter www.gesundheit-nds.de
30. März 2023 Online-Veranstaltung	Digitaler Lunch-Break: EqualCare mit Kindern und Teens – Mit Almut Schnerring	Weitere Informationen unter https://equalcareday.de/eecd-lunch-break/
19.-20. Mai 2023 Universität Hamburg	Schmerz und Vorurteil 52. Jahrestagung der DGPFPG 2023	Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe DGPFPG e.V. https://dgpfg.de/weiterbildung/jahrestagung-dgpfg-2023/

Fragen, Kritik oder Anregungen?

Dr. Ute Sonntag
Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen e.V.
Fenskeweg 2
30165 Hannover

ute.sonntag@gesundheit-nds.de

Sarah Kaufmann
Nds. Ministerium für Soziales, Arbeit,
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

sarah.kaufmann@ms.niedersachsen.de

Kathrin Schrader
SoVD-Landesverband
Niedersachsen e.V.
Herschelstr. 31
30159 Hannover

kathrin.schrader@sovd-nds.de

Corinna Heider-Treybig
pro familia
Landesverband Niedersachsen
Dieterichsstraße 25A
30159 Hannover

corinna.heider-treybig@profamilia.de

Edith Ahmann
Frauen-und MädchenGesundheitsZentrum
Region Hannover e.V.
Escherstrasse 10
30159 Hannover

info@fmgz-hannover.de

Melissa Depping
Queeres Netzwerk Niedersachsen e.V.
Volgersweg 35
30175 Hannover

melissa.depping@qnn.de