

Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern

B. Beermann, F. Brenscheidt, A. Siefer
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Obwohl die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern schon seit längerer Zeit geschaffen sind, sind sowohl die Qualität der Arbeit als auch die Karrierebedingungen für Frauen und Männer noch längst nicht vergleichbar. Auf der Basis vorliegender Ergebnisse aus der aktuellen BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird eine vergleichende Betrachtung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern unter Berücksichtigung europäischer Studien vorgenommen. Die Ergebnisse zeigen: Männer sind häufiger mit belastenden Umgebungsfaktoren und physischen Belastungen konfrontiert. Auf vergleichsweise hohem Niveau nennen die Frauen tendenziell häufiger psychisch belastende Arbeitsanforderungen. Gleichmäßig oft wurde von beiden Geschlechtern angegeben, an ihrer Leistungsgrenze arbeiten zu müssen. Auffällig ist: Nicht jede Belastung führt dazu, dass sich die Beschäftigten auch „belastet fühlen“.

1. Einleitung

Teilzeit versus Vollzeit, Dienstleistungsbereich versus Produktion, Übernahme von Führungsaufgaben versus Familienorientierung – diese Kriterien rücken in den Fokus, wenn differenzielle Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern akzentuiert werden. Obwohl die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern schon seit längerer Zeit geschaffen sind, sind sowohl die Qualität der Arbeit als auch die Karrierebedingungen für Frauen und Männer noch längst nicht vergleichbar. Auf der Basis vorliegender Ergebnisse aus aktuellen Erwerbstätigenbefragungen soll eine vergleichende Betrachtung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern vorgenommen werden.

Eine wesentliche Datenquelle für den Vergleich der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in Deutschland ist dabei die BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2005/2006. Es handelt sich dabei um eine aktuelle, repräsentative Telefonbefragung von 20.000 Erwerbstätigen. Im Fokus der Befragung stehen Fragen zum Bildungs-, Berufs- und Qualifikationsverlauf sowie Fragen zur Arbeitssituation und Arbeitsbelastung [1]. Im Rahmen der Befragung wurde neben der Häufigkeit des Auftretens eines spezifischen Belastungsfaktors auch erfragt, ob die Situation als „belastend“ wahrgenommen wird.

2. Rahmenbedingungen der Arbeit

2.1 Horizontale und vertikale Segregation

Trotz erheblicher Bemühungen bei der Aufhebung der beruflichen Segregation von Frauen und Männern, finden sich immer noch deutliche „Genderabhängige“ Konzentrationen in differenziellen Berufs- und Branchenbereichen. Der typische Frauen- oder Männerberuf ist immer noch bestimmend für unsere Arbeitswelt. Die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in

der EU sind in nur zwei Sektoren tätig: 34% im Erziehungs- und Gesundheitsbereich und 17% im Groß- und Einzelhandel. Bei den Männern dagegen entfallen ca. 50% der Erwerbstätigen auf die Bereiche Produktion (22%), Groß- und Einzelhandel (14%) und Bauwirtschaft (13%). In Deutschland sind 30,1% aller erwerbstätigen Frauen im Bereich Erziehung und Gesundheit tätig. Von den Männern sind lediglich 9,1% diesem Bereich zuzuordnen. Im Groß- und Einzelhandelsbereich sind 13,8% der Frauen beschäftigt, aber lediglich 6,6% der Männer. In der Baubranche sind 9,9% der Männer und nur 1,5% der Frauen tätig (BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung). Hierin wird die horizontale Segregation deutlich. Hinzu kommt der Aspekt der vertikalen Segregation: Selbst in den Bereichen, in denen der Frauenanteil überwiegt, sind die leitenden oder auch besser bezahlten Stellen häufig mit Männern besetzt. Sogar in dem von Frauen dominierten Erziehungs- und Gesundheitsbereich beziehen ca. 55% der Männer aber lediglich 27% der Frauen überdurchschnittliche Gehälter. Die Ergebnisse des 4. European Working Condition Survey (EWCS) der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [2] zeigen allerdings für das Europa der 25 eine positive Entwicklung bezüglich dieses Kriteriums in den letzten fünf Jahren. Dennoch ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte in Europa mit 25% im Durchschnitt immer noch vergleichsweise niedrig. In den USA z. B. sind 37% der Führungskräfte weiblich. In Europa zeigt sich eine deutliche Nord/Ost versus Süd/West Polarisierung. Im Norden/Osten ist der Anteil weiblichen Führungskräfte höher. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland liegt mit 18% deutlich unter dem europäischen Durchschnitt [2].

2.2 Bezahlung

Diese Segregation ist u. a. mit für die erheblichen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen verantwortlich. Oftmals sind es insbesondere die Branchen und Berufe mit einem hohen Frauenanteil, die ein niedriges Lohnniveau aufweisen. So sind die durchschnittlichen Einkommen der Frauen immer noch deutlich niedriger als die der Männer. In diesem Kriterium kommt Deutschland im Übrigen eine herausragend negative Position in Europa zu. Der Unterschied im Einkommen zwischen Männern und Frauen im europäischen Vergleich ist in Deutschland mit 26% am höchsten [3]. Gefolgt von Griechenland, Tschechien und Zypern. Der geringste Unterschied zeigt sich bezogen auf die EU der 27 in Malta mit 4%.

Nationale Untersuchungen [1] zeigen, dass das Bruttodurchschnittseinkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Bundesrepublik bei 2.391 Euro liegt. Im Vergleich dazu ergibt sich für die Männer ein Bruttodurchschnittseinkommen von 3.178 Euro. Das entspricht einem durchschnittlichen Unterschied von ca. 800 Euro monatlich. 17,7% der Männer geben an, dass sie 4.000 und mehr Euro im Monat verdienen. Bei den Frauen sind es lediglich 4,4%. Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit wurden in diese Betrachtung lediglich Frauen und Männer in Vollzeitbeschäftigung einbezogen. Empirisch gesehen, ist aber die Erwerbstätigkeit in Teilzeit ein bestimmender Faktor im Erwerbsleben der Frauen. Tätigkeiten, die primär in Teilzeit ausgeübt werden, gehören überdurchschnittlich häufig zum Niedriglohnbereich.

2.3 Arbeitszeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verzichten die Frauen zum Teil auf die Erwerbstätigkeit oder aber sie reduzieren ihre Arbeitszeit nicht unerheblich. So beträgt die Beschäftigungsquote der Frauen in Europa 56,3%. Die Quote der Männer liegt bei 71,3%. In Deutschland lag die Beschäftigungsquote der Frauen 2005 bei 66,8%, die der Männer bei 80,4% [4].

Ob erwerbstätig oder nicht: Frauen investieren im Vergleich zu Männern mehr Zeit für die Familie und die häuslichen Arbeiten. Untersuchungen der European Foundation entsprechend investieren Frauen in der Altersgruppe 30 bis 45 Jahre 20 bis 25 Stunden pro Woche mehr Zeit für Haushalt und Familie als die Männer dieser Altersgruppe [5].

Das führt dazu, dass die Arbeitszeiten von Frauen und Männern insbesondere während der „familienintensiven“ Phase deutlich auseinanderklaffen. Ein Vergleich der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern setzt dementsprechend die Berücksichtigung der Arbeitszeit (Expositionszeit) voraus. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von vielen Frauen die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit im Bereich der bezahlten Arbeit gewählt. 80% der Arbeitnehmer in Teilzeit in Europa sind Frauen. In Europa der 27 sind 29% der Frauen aber nur 9% der Männer in Teilzeit beschäftigt. Diese Arbeitszeitform ermöglicht zwar die Verbindung von Familie und Beruf ist aber keinesfalls die „bevorzugte“ Arbeitszeit. Nur 30% der Teilzeitbeschäftigten in Europa sagen, dass sie in Teilzeit arbeiten, weil sie keine

Vollzeitbeschäftigung wollen. Auf europäischer Ebene gibt es Hinweise darauf, dass Teilzeitarbeit in Zusammenhang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz steht (Aufstiegsmöglichkeiten, Gehalt und Zugang zu Unterstützung) [6]. Repräsentativen Befragungsergebnissen aus Deutschland [1] zur Folge geben 51,4% der Frauen in Teilzeit an, diese Arbeitszeitform aufgrund familiärer/persönlicher Verpflichtungen gewählt zu haben. Bei den Männern waren es lediglich 10,9%. Für sie standen bei der Wahl dieses Arbeitszeitmodells mit 18,6% betriebliche Gründe oder Fort- und Weiterbildungsinteressen (11,2%) im Vordergrund.

Alternativ zur Teilzeitarbeit stellen flexible Arbeitszeitsysteme eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Für Frauen ist die Arbeitszeitautonomie und die Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit von hoher Bedeutung [5]. Den Ergebnissen des 4. EWCS [2] entsprechend haben in Europa mehr als zwei Drittel der Beschäftigten feste Arbeitszeiten. In Europa bieten lediglich 13% der Betriebe flexible Arbeitszeiten an. Der Anteil beschäftigter Frauen und Männer in Deutschland, die feste betrieblich vorgegebene Arbeitszeiten haben, liegt mit 62,7% bzw. 61,3% etwas unter dem europäischen Durchschnitt. Über etwas mehr Flexibilität verfügen die Teilzeitbeschäftigten in Deutschland. Von den Frauen gibt ca. jede zweite an, feste vorgegebene Arbeitszeiten zu haben, bei den Männern sind es 55,2%.

Eine Betrachtung der „überlangen“ Arbeitszeiten ergibt, dass lediglich 8,5% der Frauen in Europa mehr als 48 Stunden in der Woche arbeiten. Im Vergleich dazu arbeitet jeder 5. Mann in Europa mehr als 48 Stunden pro Woche. Die Ergebnisse der deutschen Studie zeigen, dass der Anteil der Männer mit überlangen Arbeitszeiten in Deutschland nochmals höher liegt. Hier geben 28,5% an mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Der Anteil der Frauen mit überlangen Arbeitszeiten liegt mit 8,7% ziemlich genau im europäischen Durchschnitt. Betrachtet man allerdings lediglich die Vollzeitbeschäftigten, so ergibt sich ein deutlich anderes Bild. Bei den Männern hat jeder 3. überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen sind es dann immerhin 16,4% (Abb. 1).

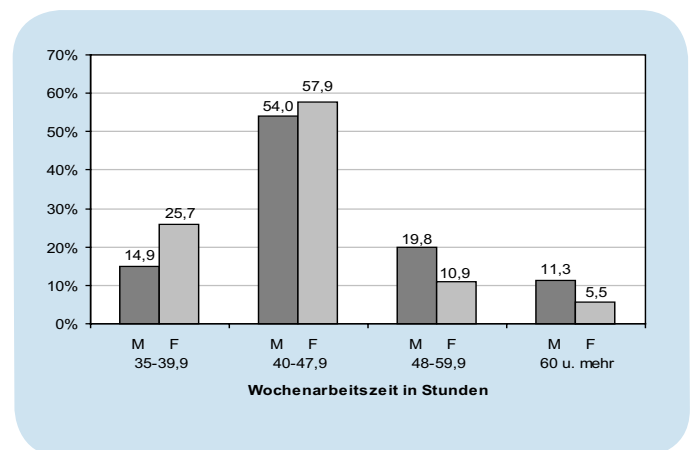


Abb. 1: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit bei vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen [1]

Die Ergebnisse des 4. EWCS [2] zeigen, dass die Wahl des Arbeitszeitarrangements offensichtlich sowohl bei Frauen als auch bei Männern nicht unabhängig von der familiären Situation ist. Männer mit Kindern arbeiten seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder. Bei den Frauen ist dieser Zusammenhang genau umgekehrt. Frauen mit Kindern sind deutlich häufiger in Teilzeit tätig. Bemerkenswerterweise liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern mit Kindern um durchschnittlich zwei Stunden pro Woche höher als die der Männer ohne Kinder. Erst in Familien mit mehr als drei Kindern reduziert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Männer moderat. Bei den Frauen hingegen nimmt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit der Anwesenheit von Kindern im Haushalt ab. Das ist im Wesentlichen durch den hohen Anteil von Teilzeit zu erklären. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern haben mit steigender Anzahl von Kindern auch höhere Arbeitszeiten [2].

Die Arbeitszeitdauer ist nicht unabhängig von der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Teilzeitbeschäftigte – also verstärkt Frauen – sind zufriedener mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als Vollzeitbeschäftigte.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis ist mit 67% versus 42% bei den Männern deutlich höher. Was die Arbeit als Selbständige betrifft, so sind die Frauen in diesem Bereich deutlich seltener vertreten als Männer. Lediglich 5% der befragten Frauen geben an, selbständig zu sein (Männer 9,1%).

Die Vermutung, dass Frauen sich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf primär Tätigkeitsbereiche bzw. Arbeitgeber suchen, bei denen eine möglichst gute zeitliche Anpassungsmöglichkeit gegeben ist, wurde nicht bestätigt. Unabhängig vom Geschlecht war der Anteil der Beschäftigten, die angaben ihre familiären Interessen nur selten oder nie berücksichtigen zu können, eher gering (9,2% bei den Männern, 8,9% bei den Frauen). Besondere Bedeutung gewinnt dieses Kriterium insbesondere dann, wenn Kinder betreut werden müssen.

Eine zusätzliche zeitliche Belastung durch die Arbeit ergibt sich sowohl für die Frauen als auch für die Männer durch Überstunden. Die Betrachtung dieses Kriteriums ergibt deutliche Unterschiede zwischen den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern. Der Anteil der Befragten, die angaben, Überstunden zu machen, liegt bei 85,1% bei den Frauen und 88,6% bei den Männern (Tab. 1). Auf die Frage, ob sie sich dadurch belastet fühlen, antworteten 36,9% der Frauen mit „Ja“. Bei den Männern waren es lediglich 28,1%. Die wahrgenommene Belastung steigt nochmals bei den Frauen mit Kindern.

	Männer	Frauen	Gesamt
Kommt es vor, dass Sie Überstunden oder Mehrarbeit leisten?	88,6	85,1	87,5
Haben Sie Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft?	24,1	16,5	21,8
Arbeiten Sie an Samstagen?	76,8	63,8	72,8
Arbeiten Sie an Sonn- und Feiertagen?	46,6	42,1	45,2
In Schichtarbeit tätig?	26,3	26,5	26,4
Arbeiten Sie zwischen 23 und 5 Uhr?	30,9	19,0	27,1

Tab. 1: Arbeitszeitfaktoren in Abhängigkeit von Geschlecht bei Vollzeitbeschäftigten in Prozent

Was die Arbeit im Schichtdienst betrifft, so wurden abweichend von den amtlichen Statistiken des Mikrozensus [4] aber vergleichbar mit anderen Erwerbstätigenbefragungen [7], sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen deutlich höhere Anteile ermittelt. 26,3% der Männer und 26,5% der Frauen gaben an, in Schichtarbeit tätig zu sein (Tab. 1). Dieser Anteil umfasst auch die gelegentliche Schichtarbeit. Eine genauere Betrachtung einzelner Berufsgruppen lässt vermuten, dass der verhältnismäßig hohe Anteil von Schichtdiensttätigkeiten durch veränderte Servicezeiten im Einzelhandel mit verursacht ist. Im Bereich Groß- und Einzelhandel beträgt der Anteil von Schichtdienstleistenden nach eigener Aussage ca. 50%. Hier führten demnach die versetzten Arbeitszeiten des Verkaufspersonals zur subjektiven Einordnung in die Kategorie „Schichtarbeit“. Welche spezifischen Belastungen und Beanspruchungen damit assoziiert sind, muss im Detail betrachtet werden.

Wie aus Abb. 2 hervorgeht, ist der Anteil der Frauen bei allen genannten Formen abweichender Arbeitszeiten geringer. Die Frauen, die in diesen Arbeitszeitformen arbeiten, empfinden jedoch bestehende Abweichungen prozentual häufiger als belastend. Insbesondere Frauen mit Kindern bezeichnen ihre abweichenden Arbeitszeitformen prozentual häufiger als belastend. Eine Ausnahme bildet hier die Schichtarbeit. Flexible Einsatzorte bzw. Tätigkeiten im Außendienst sind bei Männern mit 33,7% bzw. 26,1% deutlich häufiger als bei Frauen (12,8%; 11,5%).

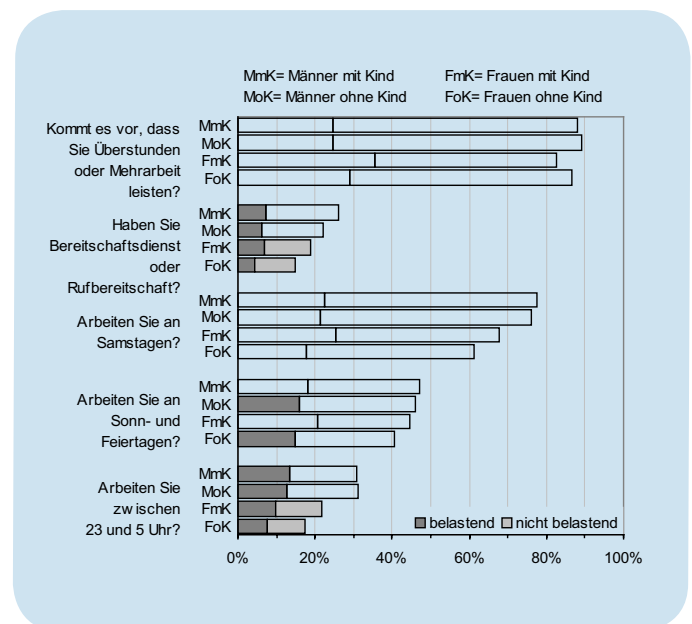


Abb. 2: Arbeitszeitfaktoren in Abhängigkeit von Geschlecht und Kindern [1]

3. Arbeitsbelastungen

Wie die bisherige Darstellung aufgezeigt hat, ist die Situation – insbesondere bezogen auf die wirkenden Belastungen und daraus resultierenden Beanspruchungen – nicht unabhängig von der Belastungsdauer. Dementsprechend wird in den folgenden Darstellungen eine vergleichende Analyse jeweils für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten durchgeführt. Die entsprechenden Analysen für die Teilzeitbeschäftigten sind auf der Webseite der BAuA [1] zu finden.

3.1 Arbeitsumgebungsfaktoren

Zur Erfassung belastender Arbeitsumgebungsfaktoren wurde den Befragten eine Liste mit verschiedenen Umgebungsfaktoren vorgelegt. Sie sollten nunmehr einschätzen, inwieweit diese Bedingungen an ihren Arbeitsplätzen vorhanden sind. Darüber hinaus sollte wiederum eine Einschätzung der subjektiven Belastung durch diese Faktoren vorgenommen werden. Wie aufgrund der differenziellen Zuordnung zum beruflichen Status „Arbeiter“, „Angestellte“ und dem damit konfundierten Segregationsphänomen zu vermuten war, ergeben sich deutliche Unterschiede in der Exposition gegenüber Umgebungseinflüssen. Wie Abbildung 3 zeigt, sind Frauen mit Ausnahme der Exposition gegenüber mikrobiologischen Stoffen deutlich seltener gegenüber ungünstigen Umgebungseinflüssen exponiert. Für die exponierten Frauen ergibt sich insbesondere für die Kriterien Kälte, Hitze, grelles Licht, schlechte Beleuchtung, gefährliche Stoffe und Lärm ein höherer Anteil von Betroffenen, die sich auch subjektiv belastet fühlen.

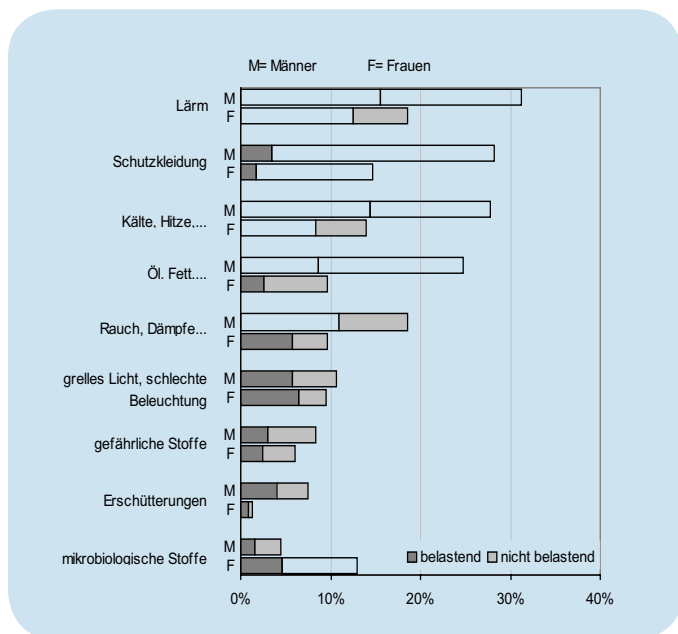


Abb. 3: Häufig vorliegende Umgebungsfaktoren und subjektiv empfundene Belastung bei Männern und Frauen [1]

Für die vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer ergeben sich „klassische“ geschlechtsspezifische Belastungssituationen für den Bereich der Umgebungsfaktoren. Frauen fühlen sich tendenziell häufiger durch Umgebungsfaktoren belastet. Sie sind prozentual seltener exponiert, fühlen sich aber im Falle einer Exposition subjektiv häufiger belastet (Abb. 3).

3.2 Körperliche Belastungen

Eine Betrachtung der körperlichen Belastungssituation zeigt, dass Männer bei der Frage nach häufiger Exposition lediglich bei der Frage nach dem Arbeiten im Sitzen seltener betroffen sind (Abb. 4). Zieht man die Kategorie „manchmal“ in die Betrachtung ein, so werden die Unterschiede noch deutlicher.

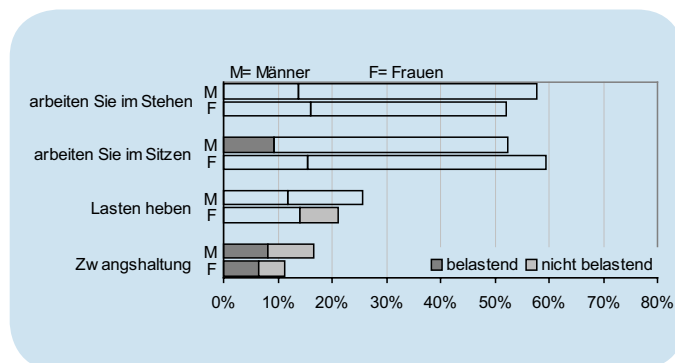


Abb. 4: Häufig vorliegende physische Arbeitsanforderung und subjektiv empfundene Belastung bei Männern und Frauen [1]

Eine Kumulation von verschiedenen körperlichen Belastungssituationen findet sich insbesondere bei den Männern. Im Durchschnitt werden von den Männern 3,30 Merkmale der körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz angegeben, von den Frauen 2,37. Subjektiv belastend werden im Mittel 1,59 Kriterien wahrgenommen, von den Frauen 1,24.

3.3 Psychische Belastungen

Während körperliche Belastungen oder belastende Umgebungsbedingungen an spezifische Tätigkeiten und Arbeitsbereiche gekoppelt sind, können psychische Belastungen prinzipiell an jedem Arbeitsplatz auftreten. Damit ist auch ein in der Gesamtpopulation zu erwartendes häufigeres Auftreten verbunden.

Bei den psychisch belastenden Arbeitsbedingungen (Abb. 5) wird die „Multiplertasks“-Situation am häufigsten genannt. 67,4% der befragten Frauen und 59,2% der Männer gaben an, dass sie verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen müssen. Auf die Frage, ob sie sich dadurch belastet fühlen, antworteten – trotz des hohen Anteils Exponierter – lediglich 19% der Frauen und 15,7% der Männer mit „Ja“.

Ein sehr hoher Anteil von Belastungsexponierten findet sich auch bei den Kriterien „Termin- und Leistungsdruck“ (Frauen 56,9%, Männer 59,9%) und „bei der Arbeit gestört bzw. unterbrochen werden“ (Frauen 53,8% und Männer 46,9%). Der Anteil von Beschäftigten, die sich dadurch belastet fühlen, liegt beim „Termin- und Leistungsdruck“ bei 37% der Frauen und 34,2% der Männer. Bei der Arbeit gestört bzw. unterbrochen zu werden, finden bezogen auf die Gesamtgruppe der Befragten 32,6% der Frauen und 28,6% der Männer belastend.

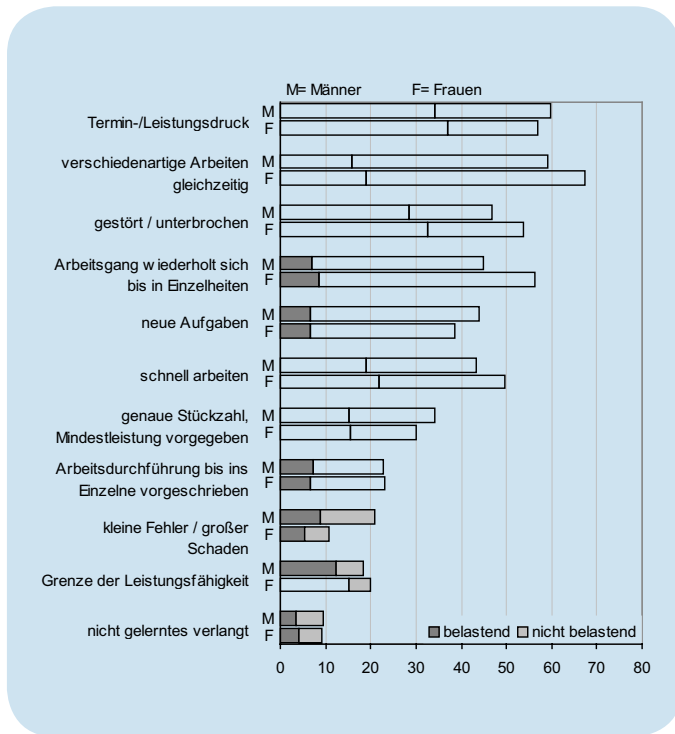


Abb. 5: Häufig vorliegende psychische Arbeitsanforderungen und subjektiv empfundene Belastung bei Männern und Frauen [1]

56,4% der Frauen geben an, dass sich ihre Arbeitsgänge im Einzelnen wiederholen (Monotonie), bei den Männern sind es 44,9%. Der Anteil, der sich dadurch auch belastet fühlt, liegt bezogen auf die Gesamtgruppe bei lediglich 8,5% bei den Frauen und 7% bei den Männern.

Ein Kriterium dessen Auftreten auch in hohem Maß zu einer subjektiv wahrgenommenen belastenden Situation führt, ist das Arbeiten an der Leistungsgrenze. 20,0% der Frauen und 18,4% der Männer geben an, dass sie an ihrer Leistungsgrenze arbeiten. Bezogen auf die Gesamtpopulation bestätigten 15,3% der Frauen und 12,2% der Männer, dass sie diese Situation belastet. Dementsprechend führt bei diesem Kriterium eine Exposition auch mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer wahrgenommenen Belastung.

Schnell arbeiten zu müssen, bestätigten 49,8% der Frauen und 43,4% der Männer. Als belastend wurde das schnelle Arbeiten von 21,7% der Frauen und 18,9% der Männer wahrgenommen. 30% der Frauen und 34,2% der Männer gaben an, dass ihnen im Arbeitsprozess genaue Stückzahlen bzw. Mindestleistungen vorgegeben werden. Als belastend wurde diese Situation aber lediglich von ca. der Hälfte der Betroffenen wahrgenommen. Für die anderen erfassten Kriterien psychischer Arbeitsanforderungen ergab sich, betrachtet man die subjektiv eingeschätzte Belastung jeweils eine Exposition von weniger als 10% der Befragten.

3.4 Kontrolle über die eigene Arbeit

Mangelnde Kontrolle über die eigene Arbeit und Arbeitsplanung wird als ein Kriterium subjektiv wahrgenommener Belastung beschrieben. Befragt dazu, ob sie rechtzeitig in Entscheidungen einbezogen werden, gaben ca. 13% der Frauen

und Männer an, nicht rechtzeitig einbezogen zu werden. Von diesen Befragten wurde diese Situation dann auch von ca. 70% als belastend wahrgenommen (Abb. 6).

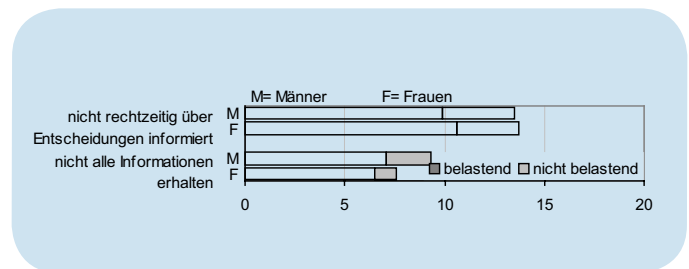


Abb. 6: Häufig mangelnde Kontrolle und subjektiv empfundene Belastung bei Männern und Frauen [1]

Nicht hinreichend Informationen für ihre Arbeit zu erhalten, gaben 7,6% der Frauen und 9,4% der Männer an. Auch bei diesem Kriterium ist die Übereinstimmung zwischen Auftreten des Kriteriums und der Beurteilung als belastend sehr hoch (6,5% und 7,1%).

4. Fazit

Eine vergleichende Betrachtung der Arbeitssituation von Frauen und Männern muss die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Arbeit einbeziehen. Der Arbeitsmarkt ist, trotz erheblicher Bemühungen auf europäischer Ebene, immer noch durch eine erhebliche Segregation gekennzeichnet. Hohe Frauenanteile bei den Beschäftigten finden sich insbesondere im Dienstleistungsbereich und da in den personenbezogenen Dienstleistungen. Tätigkeiten bzw. Berufe, in denen Frauen beschäftigt sind, sind häufig Niedriglohnbereichen zuzurechnen. Frauen sind seltener in Führungspositionen und verdienen im Durchschnitt weniger Geld. Die Verantwortlichkeit für die Versorgung der Familie wird häufiger von den Frauen wahrgenommen. Damit verbunden sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt.

Die Einbeziehung ausschließlich vollzeitbeschäftigter Frauen in die vergleichende Analyse der Arbeitsbedingungen zeigt folgendes Bild:

- Von überlangen Arbeitszeiten sind vorwiegend Männer betroffen. Frauen fühlen sich durch Überstunden häufiger belastet.
- Tendenziell haben auch die Frauen in Vollzeitbeschäftigung „normalere“ Arbeitszeiten als Männer. Abweichungen werden von ihnen häufiger als belastend empfunden.
- Frauen sind bei der Arbeit seltener als Männer belastenden Umgebungsfaktoren ausgesetzt.
- Bei der Exposition gegenüber „klassischen“ physischen Arbeitsanforderungen ergeben sich den unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen entsprechende Unterschiede.
- Der Anteil psychischer Belastungen bei der Arbeit ist für einige Kriterien sehr hoch. Nicht jede Belastung führt dazu, dass sich die Beschäftigten auch subjektiv „belastet fühlen“. Die am häufigsten genannten Bereiche charakterisieren sich über hohe mengenmäßige Anforderungen verbunden mit arbeitsorganisatorischen Defiziten.

- Fehlende Kontrollmöglichkeiten werden von Frauen und Männern gleichermaßen als belastend wahrgenommen; Ebenso das Arbeiten an der Leistungsgrenze.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich die gefundenen Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern, insbesondere im Bereich Umgebungsfaktoren und physische Arbeitsanforderungen, zu einem erheblichen Teil durch die Segregation des Arbeitsmarktes erklären lassen. Im Bereich der psychischen Belastungen dagegen ergeben sich deutlich geringere Unterschiede zwischen Frauen und Männern, insbesondere wenn nicht die Expositionssituation als solches betrachtet wird, sondern die Frage nach der wahrgenommenen Belastung herangezogen wird. Tendenziell ergeben sich für die Frauen höhere Expositionsquoten.

Aus methodischer Sicht ist zu sagen, dass die Differenzierung in der Fragestellung nach Auftreten einer Belastung und wahrgenommener subjektiver Belastung (Beanspruchung) zu weitergehenden Erkenntnissen geführt hat. Nicht alles, was unter arbeitswissenschaftlichen Kriterien per se als belastend eingeschätzt wird, wird auch von den Beschäftigten so wahrgenommen. In weiteren Analysen wird zum einen der Fragestellung nachgegangen werden müssen, welche Ressourcen oder moderierende Faktoren dazu führen, dass eine bestehende Belastung nicht als solche wahrgenommen wird. Zum anderen ist letztendlich in Bezug auf Präventionsmaßnahmen von hoher Bedeutung, was in Zusammenhang mit auftretenden Beanspruchungsfolgen wie z. B. gesundheitlichen Beschwerden steht: Ist es die Belastungssituation als solche oder die wahrgenommene Belastungssituation?

Literatur

- [1] BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2006)
www.baua.de/arbeitsbedingungen
- [2] 4th European Working Condition Survey (2006)
www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm
- [3] European Industrial Relations Observatory (2007)
www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tno612019s/index.html
- [4] Statistisches Bundesamt, Mikrozensus (2005)
www.destatis.de
- [5] Fernandez Marcias E (2007) Gender, time and work: a key to Lisbon's success. Foundation Focus. Issue 3: 4
www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efo731.htm
- [6] Isusi I, Corral A (2004) Part time work in Europe
www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TNo403TR01/TNo403TR01.htm
- [7] Fuchs T, Bielenski H., Fischer A., Kistler E., Wagner A. (2006) Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen.
Wirtschaftsverlag NW, Bremerhaven

Kontakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070

E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: <http://www.baua.de>

Stand: 30.04.2008