



## **Merkblatt zu Gender & Diversity im Reinigungsgewerbe**

"**Gender**" bezeichnet das "soziale Geschlecht" – Vorstellungen und Erwartungshaltungen an Frauen und Männer (soziale Rollen, die veränderbar sind und dem gesellschaftlichen Wandel unterliegen), im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Auch am Arbeitsplatz sind oft traditionelle Rollenbilder und Eigenschaftszuschreibungen wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und für Männer erschweren.

"**Diversity**" meint die soziale Vielfalt der Menschen, „bunte Belegschaften“ in der Arbeitswelt: Arbeitnehmer/innen z.B. mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, ältere und jüngere Beschäftigte, Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen sind an den Arbeitsplätzen gemeinsam tätig, mit Gemeinsamkeiten, individuellen Verschiedenheit und vielseitigen Kompetenzen wie Sprachkenntnisse und kulturelles Wissen . Wertschätzung und Chancengleichheit für alle Beschäftigten ist das Ziel. Diskriminierung von Minderheiten am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Dennoch sind auch am Arbeitsplatz oft Vorurteile und Klischeebilder über Arbeitnehmer/innen z.B. mit Migrationshintergrund wirksam. Wie bei Genderfragen kann dies eine Verbesserung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes erschweren. Geschlecht und Rollenzuschreibungen (Gender) können Benachteiligungen aufgrund unterschiedlicher Diversitäten zusätzlich verstärken.

### **Gender Mainstreaming und Diversity Management im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

„**Gender Mainstreaming**“ ist eine langfristige Strategie zur Gleichstellung, die sowohl Frauen als auch Männer und die Geschlechterverhältnisse in allen Angelegenheiten und Bereichen in den Blickpunkt stellt. Im ArbeitnehmerInnenschutz hat GM die Gewährleistung von geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen, wirksamen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen für alle Arbeitnehmer und alle Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zum Ziel.

„**Diversity Management**“ (Managing Diversity) wird verstanden als „soziale Vielfalt konstruktiv nutzen“ – zum Wohl der Unternehmen aber auch der Beschäftigten: Die verschiedenen Arbeitnehmer/innen mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten stehen positiv im Mittelpunkt. Diskriminierungen am Arbeitsplatz und Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen sollen vermieden werden. Wichtig ist die Genderperspektive in allen Diversitäten einzubeziehen, weil Frauen gerade auch in der Arbeitswelt z.B. als Migrantin mehrfach diskriminiert sein können.



Gender und Diversity wird auch als Teil von **CSR** (corporate social responsibility, soziale Verantwortung der Unternehmen) verstanden und in einigen Betrieben erfolgreich umgesetzt.

### **Gender- und Diversity gerechter ArbeitnehmerInnenschutz ist z.B.:**

- **Unterweisung** in verständlicher Sprache (auch nicht-Deutsch oder Gebärdensprache)
- Einbeziehung von Gender- und Diversity in die **Gefahrenevaluierung** (z.B. häufigere Risiken aufgrund des Beschäftigungsbereiches, Belastungen für jüngere/ältere Arbeitnehmer/innen)
- **Adaptierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen** bei Einschränkungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz statt Beschäftigungsverbote
- **geschlechter- und diversitygerechte Bestellung** von Personen in Arbeitsschutzfunktionen im Betrieb – z.B. weibliche Ersthelfer/innen mit migrantischem Hintergrund, Sprachkenntnissen
- **Präventivdienstbetreuung**, Maßnahmen der **betrieblichen Gesundheitsförderung** unter Einbeziehung von Gender- und Diversityaspekten
- **Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation** und in allen Fragen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes von Frauen und Männern aller Beschäftigtengruppen/Diversitäten.
- **Arbeitgeber/innen und alle Personen mit Arbeitsschutzaufgaben** (z.B. Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner/innen, Sicherheitsvertrauenspersonen) berücksichtigen bei der Umsetzung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes in den Arbeitsstätten, auswärtigen Arbeitsstellen und Baustellen Gender- und Diversityfragen.

### **Wichtigkeit von Gender und Diversity im Arbeitsschutz**

Frauen und Männer, besonders auch Arbeitnehmer/innen mit Diversity-Hintergrund sind nach wie vor in bestimmten Branchen häufiger beschäftigt (Arbeitsmarktsegregation) und damit auch häufiger bestimmten **branchentypischen Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken** am Arbeitsplatz ausgesetzt. Gefahren und Belastungen werden dabei unterschätzt oder sogar übersehen. Oft sind auch am Arbeitsplatz **traditionelle Rollenzuschreibungen** wirksam, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Frauen und für alle Männer erschweren und Handlungsmöglichkeiten einschränken. Ein neutraler Arbeitsschutzansatz, der einen „weißen, inländischen männlichen Durchschnittsarbeitnehmer“ zum Maßstab für Arbeitsschutzmaßnahmen nimmt wird weder Frauen noch Männern, die nicht diesem Bild entsprechen, gerecht: Risiken und Belastungen am Arbeitsplatz werden dabei übersehen oder gar nicht erst erkannt, Schutzmaßnahmen sind häufig nicht für alle Frauen und für alle Männer gleichermaßen wirksam. Bei Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen oder z.B. kopftuchtragenden Frauen kommt hinzu, dass Schutzvorschriften oft fälschlicherweise als Beschäftigungshindernis betrachtet werden auch wenn – nach entsprechender Evaluierung - tatsächlich keine



Gefährdung besteht und die Tätigkeit sicher und uneingeschränkt durchgeführt werden kann. Die Einbeziehung von Gender und Diversity kann helfen, Arbeitsbedingungen besser einzuschätzen und Arbeitsschutzdefiziten entgegenwirken:

- Durch gender- und diversitygerechten ArbeitnehmerInnenschutz in den Betrieben kann ein für alle Beschäftigten wirksamerer Sicherheits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden – vor allem durch eine gender- und diversitygerechte Gefährdungsbeurteilung, die Belastungen und Risiken für alle Beschäftigten miteinbezieht.
- Die Handlungsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten besonders für Frauen, aber auch für Männer, die nicht dem "klassischen" Rollenbild entsprechen, können durch Einbeziehung der Gender- und Diversityperspektive erweitert werden. Das gilt auch im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- Gleichzeitig wird der betriebliche Arbeitsschutzstandard für alle Beschäftigten wirksamer, wenn Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge gerecht für alle am Arbeitsplatz tätigen Menschen gestaltet werden und nicht, wie in der Vergangenheit üblich, am Maßstab eines männlichen Durchschnittsarbeitnehmers orientiert sind.

## **Gender- und Diversity im Reinigungsgewerbe**

- geringe Einflussmöglichkeit auf Arbeitsschutzentscheidungen im Betrieb
- geringe Beteiligung in der Arbeitsschutzorganisation von Frauen, Migrant/innen, Behinderten (Bestellung als SVP, Objektleitung, Ersthelfer/in usw.), Frauen sind selten SFK, Arbeitsmediziner/in ist für Reinigungsbeschäftigte meist schwer erreichbar
- Unterweisung – oft unverständlich, kein Nachfragen möglich
- „typische Männerarbeit – typische Frauenarbeit“ – mit entsprechenden Sicherheits- und Gesundheitsrisiken: Sturz/Fall, Ausrutschen auf nassen Flächen, Stolpern, gefährliche Substanzen, Stichverletzungen, Hauterkrankungen, psychische Belastungen, Rückenschmerzen und andere Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Belastungen und Erkrankungen werden oft nicht auf den Arbeitsplatz zurückgeführt, Arbeitsmittel und Arbeitsvorgänge zu wenig ergonomisch ausgerichtet – Beschwerden der Arbeitnehmer/innen sind kaum möglich
- Mangel an Informationen, Kommunikationsprobleme
- Zeitdruck – Arbeitsschutz wird zurückgestellt, auch durch Objektleitung/Vorarbeiter/in
- interkulturelle Konflikte zw. Personal oder konfliktbehafteter Kontakt mit Kunden/Kundinnen
- isolierte Alleinarbeit verbunden mit Ängsten (z.B. als Frau alleine unter Männern), Angst vor tätlichen Übergriffen



- psychische Belastungen – Stress, Mobbing, Diskriminierungen, hohes Risiko für Gewalt am Arbeitsplatz (durch Kollegen, Kund/innen, Vorgesetzte), Arbeiten unter demütigenden Umständen (Männerpissoir), fremdbestimmt
- fehlende Anerkennung und Wertschätzung (schlechtes Berufsimago allgemein, wenig positive Rückmeldungen durch Kund/innen, Vorgesetzte)
- geringe Abwechslung bei der Art der Tätigkeit, eintönige Arbeit
- schlechte Qualifikation, geringe Möglichkeit Neues zu lernen, Einspringen ohne Schulung/Unterweisung
- branchen- und frauentypische Arbeitszeiten und Randarbeitszeiten, d.h. Teilzeit, geteilte Arbeitszeit, Arbeiten sehr früh oder sehr spät, Arbeiten alleine in der Nacht, Wegzeiten von einer Arbeitsstätte zur nächsten
- kaum abgesicherte Arbeitsverhältnisse, geringes Entgelt, oft unsicherer Rechtsstatus
- zusätzliche Belastungen außerhalb der Arbeitswelt: Doppelbelastung durch Kinder-, Altenbetreuung, Diskriminierung in der Gesellschaft, Rollenbilder, wenig Erholungs-, Regenerationsmöglichkeit, Wege von/zur Arbeit schwierig (öffentliche Verkehrsmittel), privat „dasselbe nochmal“ - unbezahlt, zusätzlich exponiert, kaum weitere Berufsausübung bei eingeschränkter Gesundheit

### **Um Gender- und Diversity z.B. bei der Evaluierung leichter zu erkennen sind oft Gegenfragen hilfreich:**

- Bestehen Gefahren und Belastungen überwiegend für Frauen oder für Männer, bestimmte Beschäftigtengruppen?
- Sind alle Risiken erfasst, werden manche Risiken unterschätzt?
- Sind Frauen und Männer, Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, ältere/jüngere Beschäftigte, Beschäftigte mit Behinderungen usw. repräsentativ beteiligt?

(Weitergehende Informationen auf der Webseite der Arbeitsinspektion  
<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/gender/default.htm> )