

# Gender Health Gap als Folge ungleicher Vernutzungsbedingungen von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen

## Zusammenfassung

Der Beitrag geht der Frage nach, ob sich geschlechtsbezogene Ungleichheit zum Nachteil von Frauen nicht nur an Verdienstnachteilen und an eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten festmachen lässt, sondern auch an den Vernutzungsbedingungen von Arbeitskraft und Arbeitsvermögen und mit ihnen der Gesundheit. Anhand quantitativer und qualitativer arbeitssoziologischer Untersuchungen wird gesundheitliche Ungleichheit geschlechterbezogen erforscht. Es wird gezeigt, dass im Feld der Erwerbsarbeit und im Feld der Sorge- und Hausarbeit Frauen höheren Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind als Männer, die Arbeitswelt demnach auch durch einen *Gender Health Gap* gekennzeichnet ist.

### Schlüsselwörter

Gesundheitliche Ungleichheit, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Erwerbsarbeit, Gender Health Gap

## Summary

The gender health gap as a consequence of unequal conditions for the release of labour and work capacity

The article explores whether gender-based inequality to the detriment of women can not only be mapped to pay disparities and limited opportunities for advancement, but also to the conditions for the release of labour and, as a result, health. Based on own quantitative and qualitative labour sociology studies we investigated health inequality from a gender-based perspective. The article shows that when it comes to both gainful employment and care and housework, women are exposed to greater health risks than men, which means that the world of work is also characterized by a gender health gap.

### Keywords

health inequalities, occupational safety, occupational health, employment, gender health gap

## 1 Vom Gender Pay Gap zum Gender Health Gap?

Geschlechterrollenbilder und geschlechtlich konnotierte Kompetenzzuschreibungen prägen seit jeher die Arbeitswelt. So werden Männer in der Regel mit einer höheren technischen Fachkompetenz und Durchsetzungsfähigkeit assoziiert. Frauen, so die Annahme, sind prädestiniert für Berufe und Tätigkeiten, in denen es darum geht, besonders freundlich und mitfühlend zu sein. Aus diesen Erwartungen leiten sich unterschiedliche Bewertungsgrade und Anforderungsniveaus ab, die sich noch in den 1950er- und 1960er-Jahren in Tarifverträgen in Form von Frauenlohngruppen und Frauenabschlagsklauseln niederschlugen. Auch heute wird aus der Tatsache, dass der Anteil von Frauen in atypischer (vor allem Teilzeitstellen) und prekärer Beschäftigung höher ist als jener von Männern, der Schluss gezogen, dass letztere als „Haupternährer“ stärker an Erwerbsarbeit und Karrieren orientiert und daher mit höheren Anforderungen an ihre Be-

lastbarkeit und Einsatzbereitschaft konfrontiert sind. Der anhaltende *Gender Pay Gap*, der je nach beruflicher Position in Deutschland derzeit zwischen sechs und 21 Prozent (WSI 2018b) beträgt, hat hier seine Verankerung. Es ist dieser Aspekt der ungleichen materiellen Gratifikation, der vor allem in den Debatten um die weiterhin bestehende berufliche Segregation qua Geschlecht problematisiert wird. Gleichstellungspolitik zielt daher vornehmlich auf den Abbau geschlechtshierarchischer Verdienstunterschiede und auf Arbeitszeitmodelle, die sowohl Erwerbs- als auch Sorgearbeit möglich machen sollen. Beide Aspekte verweisen auf die notwendigen äußeren Lebensumstände zur Reproduktion der Ware Arbeitskraft.

Spätestens seit der Nachkriegsphase des Fordismus gelten jedoch nicht nur die Reproduktion, sondern auch der langfristige Erhalt der Arbeitskraft und damit eine unversehrte Beschäftigtengesundheit zu den Elementen des zeitgenössischen Rechtfertigungssystems des Kapitalismus (Boltanski/Chiapello 2003). Denn über die altersbedingte Vernutzung der Gesundheit hinaus droht diese durch eine überbeanspruchende Arbeit „scheibchenweise“ vorzeitig zu verschleifen oder auch abrupt durch einen Arbeitsunfall verloren zu gehen. Eine intakte, in vielerlei Hinsicht strapazierfähige Arbeitskraft ist jedoch auf ihre Gesundheit angewiesen. Der nachhaltige Umgang mit ihr ist daher immer schon Gegenstand arbeitspolitischer Aushandlungen gewesen. Arbeitspolitik und Arbeitssoziologie sind am sog. Normalarbeitsverhältnis (unbefristet, mindestens 21 Wochenstunden, sozialversicherungspflichtig sowie tarifliche Normierung) orientiert, das unterstellt, Arbeitskraft sei geschlechtsneutral. Beschäftigt man sich mit den Arbeitsbedingungen weiblicher Arbeitskraft eingehender, stellt man jedoch fest, dass diese immer schon in hohem Maße Gesundheit vernutzend waren und noch sind. Auch deshalb, weil Frauen häufiger als Männer auf Arbeitsplätzen mit einem hohen betrieblichen Prekaritätspotenzial eingesetzt werden<sup>1</sup> und somit von Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Arbeitskraft ausgeschlossen sind. Hinzu kommt, dass Menschen auf prekären Arbeitsplätzen kaum in Strukturen informeller Kollegialität integriert sind und eine geringere Betriebszugehörigkeit aufweisen, die Vorgesetzte vielfach mit einem Mangel an Betriebsverbundenheit gleichsetzen und mit einer ausgeprägten Überwachung ihrer Arbeit begegnen (Mayer-Ahuja 2003: 53). Beide Merkmale – die ausgeprägte managerielle Kontrolle und damit geringe Autonomie bei der Arbeit sowie das Fehlen von Ressourcen wie Kollegialität, die Arbeitsbelastungen kompensieren und minimieren – könnten die Vernutzungsbedingungen der Arbeitskraft von Frauen beeinflussen. Ohnehin partizipieren Frauen weitaus seltener an den Sicherheitsstandards sozialpolitisch regulierter abhängiger Beschäftigung als Männer (Mayer-Ahuja 2003: 51f.). Dies gilt auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS), dessen Instrumente für Beschäftigungsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses nicht oder nur eingeschränkt greifen (Becker 2015). Eine Folge davon ist, dass die AGS-Standards für Stammbeschäftigte unter Normalarbeitsbedingungen weitaus höher sind als für prekär Beschäftigte wie Leiharbeiter\*innen und Werkvertragsnehmer\*innen (Becker 2016). Ob das auch für weibliche Beschäftigte allgemein gilt, wurde bisher nicht erforscht. An dieser Forschungslücke setzt der Beitrag an und untersucht, ob jene Erwerbsarbeit, die

1 In der DDR waren Männer und Frauen, wenn es sich nicht um höhere berufliche Positionen handelte, weitgehend gleichgestellt, was auch arbeitskraftpolitische Gründe hatte. Zur Normalität gehörte auch, dass Frauen neben ihrer Vollerwerbstätigkeit Sorgearbeit leisteten.