

# WISO

Nr. 1/23  
März 2023  
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

## Schwerpunkt:

**Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt –  
Ziel und Wirklichkeit**

*Eva-Maria Schmidt:* Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

---

## WISO Praxisforum

*Birgit Mock:* Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

---

## Rezension

---

**AK Wissenschaftspreis 2022**

# Zur Bedeutung vom geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz in der Reinigungsbranche

1. Einleitung	72
2. Die Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen und der Faktor Geschlecht	72
2.1 Infektionsrisiko bei Reinigungs- und Entsorgungsarbeiten	73
2.2 Gesundheitsgefährdende Chemikalien in der Reinigung	73
2.3 Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung und Mutterschutz	74
2.4 Schutz der Fruchtbarkeit und endokrine Disruptoren (Umwelthormone)	75
2.5 Substitutionspflicht und Minimierungsgebot in der Praxis einhalten	76
3. Körperliche Belastung	78
3.1 Orientierung am „Durchschnittsman“	78
3.2 Belastungen für den Muskel-Skelett-Apparat in der Reinigungsbranche	78
3.3 Unpassende persönliche Schutzausrüstung und andere Risikofaktoren	79
3.4 Geschlechtergerechte Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen	80
4. Psychische Belastung	81
4.1 Psychische Erkrankungen nach Geschlecht	81
4.2 Doppelbelastung von Frauen	81
4.3 Schwierige Emotionsarbeit und Gewalt am Arbeitsplatz	82
4.4 Evaluierung psychischer Belastungen geschlechtergerecht gestalten	82
5. Fazit	83
Literaturverzeichnis	84

*Mirna Specht-Prebanda  
Stephanie Müller-Wipperfürth*

*Mag.<sup>a</sup> Mirna Specht-Prebanda ist Referentin der Abteilung Arbeitsbedingungen der Arbeiterkammer Oberösterreich, unter anderem mit Schwerpunkt Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche.*

*Stephanie Müller-Wipperfürth, MSSc ist Referentin der Abteilung Arbeitsbedingungen der Arbeiterkammer Oberösterreich, unter anderem mit Schwerpunkt Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche.*

## 1. Einleitung

Die Gesundheit der Beschäftigten in der Reinigungsbranche ist mehrfachbelastet. Es sind physische und psychische Belastungen sowie die Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen, die die Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Für einen langfristigen Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit hat die Prävention einen hohen Stellenwert. Dadurch, dass in der Reinigungsbranche der Frauenanteil sehr hoch ist, ist ein geschlechtersensibler Gesundheitsschutz unabdingbar. Die Arbeitgeber sind für gute Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatz-evaluierung verantwortlich. Dabei sind die Gefahren auch in Abhängigkeit vom Geschlecht zu bewerten. Wird dies unterlassen, kommt es nicht nur zu Mehrfachbelastungen, die zu einem vorzeitigen Austritt aus dem Berufsleben führen, sondern begünstigen geschlechterspezifische Risiken mit fatalen Folgen für die Beschäftigten.

## 2. Die Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen und der Faktor Geschlecht

Die Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen ist alltäglich in der Reinigungsbranche. Es kommen Reinigungs- und Desinfektionsmittel zum Einsatz, die gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe beinhalten. Vordergründig sind diese als giftig, ätzend bzw. reizend auf der Haut, augenschädigend, augenreizend, sensibilisierend für die Atemwege oder die Haut bekannt. Gleichzeitig werden diese Chemikalien verwendet, um Viren, Bakterien oder Schimmel (z. B. in sanitären Anlagen) zu beseitigen und diese stellen wiederum ein Infektionsrisiko dar. Die Gesundheitsgefahren müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Für einen umfassenden Gesundheitsschutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen ist der Faktor Geschlecht ebenso wesentlich, denn der Schutz der Fruchtbarkeit muss für alle Beschäftigten, und der einer Schwangerschaft auf allen Frauenarbeitsplätzen, gewährleistet werden (Arbeitsinspektion 2021). Wie auch dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) zu entnehmen ist, gibt es Arbeitsstoffe, die giftig, ätzend, reizend, krebserzeugend, fortpflanzungsgefährdend, erbgutverändernd oder infektiös sein können (§ 40 ASchG). Die Beachtung dieser Gesundheitsgefahren ist von großer Bedeutung für eine geschlechtersensible Bewertung von Risiken, die von Arbeitsstoffen ausgehen können. Dies trifft vor allem auch auf die Reinigungsbranche zu (AK OÖ 2022). Dadurch, dass in dieser Branche überwiegend Frauen beschäftigt sind, muss

bei der Arbeitsstoffevaluierung auch der Schutz von Nachkommen im Fokus stehen. Es gibt Stoffe, die die Fruchtbarkeit beeinträchtigen können, sowie auch das Kind im Mutterleib oder Säuglinge über die Muttermilch schädigen können (Grenzwerteverordnung 2021).

## 2.1 Infektionsrisiko bei Reinigungs- und Entsorgungsarbeiten

In den Reinigungsberufen wird für die Ermittlung des Ansteckungsrisikos der Einsatz von Desinfektionsmitteln herangezogen. Es ist ein Indikator dafür, dass die Reinigungskraft regelmäßigen Kontakt mit potenziell infizierten bzw. verunreinigten Oberflächen und Gegenständen hat. Der Vergleich nach Berufssegmenten zeigt, dass an erster Stelle medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe mit durchschnittlich etwa 35 Prozent das höchste berufsspezifische Ansteckungsrisiko haben. Der Umgang mit infizierten Menschen, allgemeine betreuende Tätigkeiten oder der physische Kundenkontakt sind die größten Ansteckungsquellen für die Gesundheitsberufe. An der zweiten Stelle befinden sich die Reinigungsberufe mit durchschnittlich 18 Prozent (gemessen am Einsatz von Desinfektionsmittel) Bauer et al. 2021).

*Reinigungsberufe tragen nach Gesundheitsberufen zweithöchstes Ansteckungsrisiko*

Die hohe Infektionsgefahr für die Reinigungskräfte ist insbesondere während der Pandemie sichtbar geworden. Neben den Gesundheitsberufen mit 16.626 gemeldeten COVID-19-Fällen sind die Reinigungsberufe mit 1.916 gemeldeten COVID-Erkrankungen am stärksten betroffen (AUVA 2022).

## 2.2 Gesundheitsgefährdende Chemikalien in der Reinigung

Die Beschäftigten sind einem Cocktail an Chemikalien ausgesetzt, die sich, in Abhängigkeit vom Geschlecht, unterschiedlich auf die Gesundheit auswirken können. Dabei müssen eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe beachtet werden wie z. B. Formaldehyd in Desinfektionsmitteln oder Zytostatika in medizinischen Produkten, die vor allem auch bei Entsorgungsarbeiten vorkommen. Diese können Brustkrebs oder auch Krebs der weiblichen Reproduktionsorgane verursachen. Die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Aufnahme und Verstoffwechslung dieser gefährlichen Arbeitsstoffe stellt ein weiteres Risiko dar. Denn vor allem auch bei Frauen muss nicht nur eine langsamere Ausscheidung von Schadstoffen bedacht werden, sondern auch die einhergehenden Gefahren für die

*Beachtung eindeutig krebserzeugender Arbeitsstoffe*

Fruchtbarkeit sowie die Schwangerschaft und/oder das Stillen (EU-OSHA 2014: 35).

Im Weiteren können auch Beschäftigte bei Reinigungstätigkeiten Chemikalien mit endokrinen Disruptoren (hormonell wirksame Substanzen), wie z. B. Triclosan in Reinigungsmitteln, in Kontakt kommen. Diese können den Hormonhaushalt stören, die Fruchtbarkeit sowie die Nachkommen schädigen oder auch Brustkrebs verursachen. Für Arbeitnehmerinnen und deren Nachkommen sind sie auch besonders gefährlich, wenn „[...] die Exposition während der Entwicklung des Fötus erfolgt“ (EU-OSHA 2014: 35).

### **2.3 Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung und Mutterschutz**

Bestehende Expositionen gegenüber gefährlichen Arbeitsstoffen sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung lt. ASchG zu ermitteln. In der Reinigungsbranche müssen damit die Gefahren auch auf den auswärtigen Arbeitsstellen, an welchen die Beschäftigten als betriebsfremde Reinigungskraft eingesetzt werden, ermittelt werden. Bei der Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen ist ein gendersensibler und vorausschauender Zugang besonders wichtig, damit ein vollständiger Gesundheitsschutz gewährleistet werden kann. Einer gesunden und gesetzeskonformen Gestaltung von Arbeitsplätzen geht eine verlässliche Arbeitsplatzevaluierung voraus. Diese betrifft vor allem auch die Frauenarbeitsplätze. Sobald eine Schwangerschaft vorliegt, muss der Arbeitgeber die vorgeschriebenen Beschäftigungsbeschränkungen und Verbote lt. Mutterschutzgesetz (MSchG) einhalten. Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Mutterschutzevaluierung nach den Bestimmungen des MSchG durchzuführen. Es müssen alle Gefahren ermittelt, beurteilt und verhütet werden, die die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern beeinträchtigen können oder sich nachteilig auf die Schwangerschaft und/oder das Stillen auswirken könnten. Werdende Mütter dürfen mit keinem gefährlichen Arbeitsstoff arbeiten, die für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sein könnten. Dies kann verlässlich gewährleistet werden, indem der Arbeitgeber auf Basis vorliegender Arbeitsstoffevaluierung die Arbeitsschutzmaßnahmen überprüft und diese anlassbezogen gem. § 2b MSchG adaptiert. Eine Aktualisierung der Mutterschutzevaluierung ist notwendig, sobald es Änderungen der Arbeitsbedingungen gibt wie z. B. bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren, -stoffe oder -mittel. Dies kann zu einer Änderung der Beschäftigung, einem Arbeitsplatzwechsel

*Verpflichtende  
Mutterschutz-  
evaluierung nach  
dem MSchG*

oder einer Freistellung führen. Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet, Kenntnis über die vorkommenden Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz, auch auf auswärtigen Arbeitsstellen, zu haben. Denn werdende Mütter dürfen mit keinen gefährlichen Arbeitsstoffen arbeiten, die für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sein könnten.

## **2.4 Schutz der Fruchtbarkeit und endokrine Disruptoren (Umwelthormone)**

Im Sinne eines ganzheitlichen Schutzes bei der Arbeit mit gefährlichen Arbeitsstoffen muss die Arbeitsstoffevaluierung über das Mutterschutzgesetz hinaus gehen und dabei auch die Fruchtbarkeit der Frauen sowie der Männer schützen. Wie auch dem Anhang I/2021 der Grenzwertverordnung 2021 entnommen werden kann, gibt es Arbeitsstoffe, die auch die Fruchtbarkeit beeinträchtigen können. In diesem Zusammenhang sind auch bestimmte Industriechemikalien, Pestizide oder Pharmazeutika, die als endokrin wirksame Substanzen bekannt sind, zu bedenken. Diese können der Grenzwertverordnung nicht entnommen werden. Dafür ist z. B. die Chemikaliengesetzgebung REACH<sup>1</sup> sowie die Pflanzenschutzmittel-Verordnung, die Biozidprodukte-Verordnung, die Verordnung über kosmetische Mittel oder auch die Regelung für humane Arzneimittel zu beachten (Umweltbundesamt 2023). Darüber hinaus gibt es Verwendungshinweise für das sichere Arbeiten wie z. B. mit Arzneistoffen/-mitteln wie Zytostatika. Für solche Stoffe gibt es weder eine Kennzeichnung noch Sicherheitsdatenblätter. Die Gesundheitsgefahren müssen verlässlich ermittelt werden! Es sind Betriebsanweisungen zu erstellen. Auf allen Reinigungsplätzen – damit auch auf auswärtigen Arbeitsstellen – ist sicherzustellen, ob z. B. bei der Abfallentsorgung diese Chemikalien vorkommen. Es sind Sicherheitsinformationen und bei Unklarheit Experten:innen wie z. B. Chemiker:innen hinzuzuholen. Der Schutz vor endokrinen Substanzen am Arbeitsplatz ist auf der gesetzlichen Grundlage der Gefahrenverhütung durchzuführen. Es ist der Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen Gefahrenschutz einzuhalten. Damit ist auch für den Schutz und Erhalt der Fruchtbarkeit die Rangfolge der Maßnahmen nach dem STOP-Prinzip einzuhalten. Handelt es sich z. B. um einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff, der die Fruchtbarkeit schädigen kann, muss dieser auf Ersatz geprüft werden. Wenn der Ersatz nicht möglich ist, sind technische und organisatorische Maßnahmen auszuschöpfen, bevor personenbezogene Maßnahmen wie z. B. persönliche

*Endokrine Substanzen am Arbeitsplatz: Vorrang des kollektiven vor dem individuellen Gefahrenschutz*

Schutzausrüstung (PSA) eingesetzt werden (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt 2018).

## **2.5 Substitutionspflicht und Minimierungsgebot in der Praxis einhalten**

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz schreibt eine Substitutionspflicht und ein Minimierungsgebot vor. Eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht-gefährlichen bzw. weniger gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann (§ 42 Abs 1 ASchG).

Die Konzentration eines Arbeitsstoffes in der Luft am Arbeitsplatz wird mittels Grenzwerten beurteilt. In Österreich sind gemäß Grenzwerteverordnung (GKV 2021) MAK-Werte (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) und TRK-Werte (Technische Richtkonzentration) anzuwenden. Einhaltung des Minimierungsgebotes und der Substitutionspflicht sind verbindlich zu beachten! Steht ein Arbeitsstoff in Verwendung für welchen ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, ist stets eine Unterschreitung des Grenzwertes anzustreben (§ 45 Abs 3 und 4 ASchG). Eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen bzw. weniger gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann (§ 42 Abs 1 ASchG).

*Viele krebserzeugende Arbeitsstoffe werden mit veralteten TRK-Werten gemessen*

Der MAK-Wert ist ein Schwellenwert, der angibt, wie viel von einem Stoff als Gas, Dampf oder Schwebstoff maximal in der Luft am Arbeitsplatz vorhanden sein darf. Bei Einhaltung des MAK-Wertes sollte im Allgemeinen die Gesundheit der Beschäftigten auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im Allgemeinen nicht beeinträchtigt werden (§ 45 Abs 1 ASchG). Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die MAK-Werte sich am gesunden Menschen im erwerbsfähigen Alter orientieren. Faktoren, wie z. B. Geschlecht, Körpergewicht, Schwangerschaft, Allergien, Einnahme von Medikamenten, Alter, gesundheitliche Verfassung oder auch Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsstoffen, werden nicht berücksichtigt. Damit können Gesundheitsgefährdungen auch bei Einhaltung von MAK-Werten nicht immer völlig ausgeschlossen

werden. Daher ist es wichtig, auch beim Einsatz von Arbeitsstoffen mit MAK-Werten stets ihre Unterschreitung anzustreben.

Der TRK-Wert gibt jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes an, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann (§ 45 Abs 2). Er ist daher nur als Orientierung für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen und ist so weit wie möglich zu unterschreiten. Die meisten krebserzeugenden Arbeitsstoffe, haben einen TRK-Wert. Für diese können keine toxikologisch-arbeitsmedizinischen MAK-Werte aufgestellt werden. Damit können gewisse Karzinogene schon in geringsten Mengen die Gesundheit schädigen.

Die angewendeten TRK-Werte, die sich an der technischen Machbarkeit orientieren, sind bereits stark veraltet und teilweise seit mehr als 20 Jahren nicht mehr adaptiert worden. Das Risiko für Beschäftigte, an Krebs zu erkranken, ist trotz Unterschreitung der Grenzwerte zu hoch. Um das Risiko einer Krebserkrankung zu reduzieren bzw. besser beurteilen zu können, brauchen wir dringend die Einführung risikobasierter Grenzwerte wie in Deutschland oder den Nieder-

### *Einführung risikobasierter Grenzwerte wie in Deutschland oder den Niederlanden notwendig*

landen. Diese ermöglichen eine zeitgemäße Gefahrenbeurteilung und effektiveren Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit krebserzeugenden Arbeitsstoffen. Statt des Belastungswertes (TRK-Wert), der nichts über das Erkrankungsrisiko aussagt, werden risikobasierte Grenzwerte angewendet. Diese werden auf Basis von Toxikologie, die das Erkrankungsrisiko einer stoffspezifischen Exposition (Expositions-Risiko-Beziehung), und politischer Festlegung des maximalen Erkrankungsrisikos, abgeleitet. In Deutschland liegt das maximale Risiko bzw. das sogenannte Toleranzrisiko für Krebserkrankungen nach Exposition über ein Arbeitsleben bei 1:250. Das heißt, dass von 250 Beschäftigten maximal eine Person wegen der Arbeit mit dem krebserzeugenden Arbeitsstoff an Krebs erkrankt. Dies ist zugleich die Gefahrenschwelle, die nicht überschritten werden darf bzw. kommt es zum Anwendungsverbot. Die Arbeitgeber haben mittels eines Maßnahmenkonzepts das Erkrankungsrisiko zu senken. Zielwert liegt bei 1:2.500, der dem vorläufigen Akzeptanzrisiko entspricht. Mittelfristig soll das Akzeptanzrisiko bei 1:25.000 liegen. Damit wäre eine Person von 25.000 Beschäftigten von einer Krebserkrankung betroffen.



Die Arbeit mit risikobasierten Grenzwerten sieht damit von der „Einhaltung“ der Grenzwerte ab und orientiert sich an den zu ergreifenden Maßnahmen, die die Exposition und schlussendlich auch das Erkrankungsrisiko senken (baur: 2012).

### **3. Körperliche Belastung**

#### **3.1 Orientierung am „Durchschnittsmann“**

„Seit mehr als 50 Jahren machen Crashtest-Dummys Autos sicherer – für den „durchschnittlichen Mann“, schrieb Der Standard am 28.01.2022 (Pallinger 2022: online). Die Konzipierung der Sicherheitsvorrichtungen wie Gurte oder Airbags, welche sich am „Durchschnittsmann“ orientieren, stellen demnach für Frauen eine höhere Gefahr bei Autounfällen dar und können sogar zu schlimmeren Verletzungen führen.

Ähnlich gestaltet sich die Situation bei Arbeitsmitteln. Denn auch Arbeitsplätze, Werkzeuge oder sonstige Arbeitsmittel orientieren sich an den anthropometrischen Daten von Männern, was zu unpassenden Arbeitshöhen, zu großen Werkzeugen oder falsch dimensionierter Schutzausrüstung führen kann. Für kleinere Personen, welche bspw. kleinere Hände und kürzere Arme haben, sind diese Arbeitsmittel nicht geeignet. Diese unpassende Dimensionierung von Arbeitsmitteln kann gesundheitsschädigende Folgen nach sich ziehen und zu einer Benachteiligung führen (Novak 2007: online).

*Arbeitsmittel  
orientieren sich  
an anthropo-  
metrischen Daten  
von Männern*

#### **3.2 Belastungen für den Muskel-Skelett-Apparat in der Reinigungsbranche**

Dies zeigt sich beispielsweise in der Reinigungsbranche, eine Branche, in der ein hoher Frauenanteil besteht (Stadler 2020: 7). Denn in der täglichen Arbeit von Reinigungskräften werden die verschiedensten Werkzeuge und Maschinen benützt: Reinigungsmaschinen, Dampfreiniger, Reinigungsbesen, Eimer, Stehleiter, Trittleiter, Staubsauger etc., welche allesamt wiederum eine Belastung für den Muskel-Skelett-Apparat mit sich bringen. Die regelmäßige Verwendung von Staubsaugern, Wischmopps, Schrubbern, Besen, Putz- und Staubtüchern kann beispielsweise zu sich häufig wiederholenden, gleichen Bewegungsabläufen führen, die wiederum ungünstige, verdrehte und überdehnte Körperhaltungen hervorrufen. Das Gewicht

von Dampfreiniger, Scheuer- und Poliermaschinen kann ebenfalls einen erhöhten Kraftaufwand benötigen und deren Vibrationen zu nachhaltigen Gesundheitsschäden führen (EU-OSHA 2008a: 5–7).

Trotz des hohen Frauenanteils werden häufig noch Reinigungsgeräte verwendet, die sich nicht auf unterschiedliche Körpergrößen einstellen lassen und so zu einer nicht-ergonomischen Arbeitsweise führen, aus welcher wiederum gesundheitsschädigende Folgen resultieren können (Schulz 2022: online). Dabei würden beispielsweise anpassbare Stillängen von Reinigungswerkzeugen zu einer Verbesserung der Körperhaltung und in weiterer Folge zu weniger Schmerzen am Muskel-Skelett-Apparat führen (EU-OSHA 2008b: 7–8).

### **3.3 Unpassende persönliche Schutzausrüstung und andere Risikofaktoren**

Aber auch bei der persönlichen Schutzausrüstung zeigt sich, dass nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Frauen hinsichtlich Ergonomie und Tragekomfort eingegangen wird, denn „oftmals werden Designs, die ursprünglich für Männer gedacht waren, für Frauen nur verkleinert“ (Reiff 2021: 18). Diese Nichtberücksichtigung der weiblichen Anatomie hat zur Folge, dass einerseits ein schlechterer Schutz gegeben ist, das Unfall- und Verletzungsrisiko steigt sowie Krankenstände verursacht werden. Andererseits führt dies zu einer Einschränkung beim Tragekomfort und somit zu einer erhöhten Unzufriedenheit in Bezug auf die persönliche Schutzausrüstung (Reiff 2021: 18).

Zudem sind laut European Working Conditions Survey (2015) Frauen häufig Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die ein erhöhtes Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen mit sich bringen (EU-OSHA 2021: 2). 62 Prozent der befragten Frauen gaben an, zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit im Sitzen oder vor dem Computer und 42 Prozent in ermüdenden oder schmerzhaften Positionen bzw. Körperhaltungen zu verbringen. Wiederholende Hand- und Armbewegungen müssen 61 Prozent der befragten Frauen zumindest ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausführen. Dies hängt damit zusammen, dass Frauen häufiger in Berufen bzw. Sektoren (z. B. Reinigung, Gesundheitsbereich, öffentlicher Bereich, Dienstleistungssektor) arbeiten, die die oben genannten Risiken mit sich bringen (EU-OSHA 2021: 2).

*Frauen häufig  
in Berufen mit  
erhöhtem Risiko für  
Muskel-Skelett-Er-  
krankungen*

### 3.4 Geschlechtergerechte Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen

Laut Fehlzeitenreport verursachen Krankheiten des Muskel-Skelett-Apparates und des Bindegewebes den größten Anteil aller anfallenden Krankenstandstage im Jahr 2021, nämlich rund 22 Prozent (Mayrhuber & Bittschi 2022: 49). Eine Prävention – vor allem auch in der Arbeitswelt – ist daher unabdingbar. Eine gendergerechte Prävention kann durch eine größere Auswahl an „ergonomisch gestalteten Werkzeugen, verstellbaren Arbeitsmitteln oder Anpassen der Arbeitshöhen an die physischen Gegebenheiten“ gelingen (Novak 2007: online). Davon würde nicht nur die Gesundheit von Frauen profitieren, sondern alle Menschen, die nicht dem „Durchschnittsmann“ entsprechen.

*Neue Leitmerkmal-  
methode hilft bei  
geschlechterge-  
rechter Prävention*

Des Weiteren sind gemäß §4 ASchG Arbeitgeber:innen verpflichtet, alle Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beurteilen. Mögliche Gefährdungen für den Muskel-Skelett-Apparat können dabei durch die neue Leitmerkmal-methode erhoben und beurteilt werden (BAuA 2019: 6). In den insgesamt sechs Leitmerkmal-metho-den wird der Faktor Geschlecht bei der Beurteilung der Belastung jeweils eingerechnet, um so gezielte Aussagen über die Belastung in Abhängigkeit des Geschlechts treffen zu können und in weiterer Folge geeignete Maßnahmen zu treffen. Im Rahmen der Mutter-schutz-evaluierung gemäß § 2a Abs 2 MSchG sind insbesondere die Art, das Ausmaß und die Dauer der Einwirkungen und Belastungen für werdende bzw. stillende Mütter zu beachten. Für den Muskel-Skelett-Apparat sind hier vor allem folgende Faktoren relevant (AK OÖ 2022c: 2):

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegen schwerer Lasten von Hand (gefahrenträchtig vor allem für den Rücken- und Lendenwirbelbereich)
- Bewegungen und Körperhaltungen
- Sonstige arbeitsbedingte, körperliche Belastungen

## 4. Psychische Belastung

### 4.1 Psychische Erkrankungen nach Geschlecht

Doch nicht nur bei den körperlichen Belastungen gibt es Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern auch bei der psychischen Belastung. Frauen leiden laut Statistik der Österreichischen Gesundheitskasse im Jahr 2021 öfter als Männer an psychischen Erkrankungen und Verhaltensstörungen.

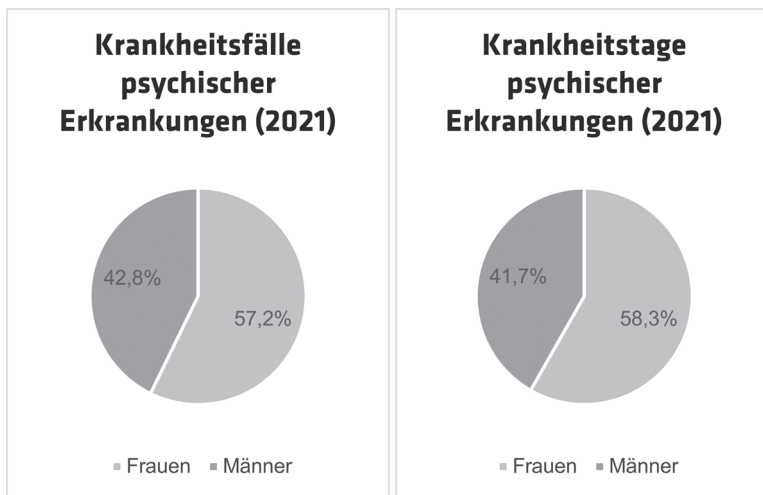


Abbildung 1: Psychische Erkrankungen nach Geschlecht (ÖGK 2021)

In der Grafik ist ersichtlich, dass von den insgesamt angefallenen Krankheitsfällen psychischer Erkrankungen im Jahr 2021 rund 57 Prozent auf Frauen entfallen, bei den Krankheitstagen sind es 58 Prozent. Demnach treten psychische Erkrankungen bei Frauen häufiger auf als bei Männern.

### 4.2 Doppelbelastung von Frauen

Zudem sind Frauen häufig auch einer Doppelbelastung ausgesetzt, da sie Familie und Beruf vereinbaren müssen und immer noch zu einem großen Teil zusätzlich unbezahlte Care-Arbeit (z. B. Betreuung von Kindern, Haushalt) leisten. Diese doppelte Belastung kann über einen längeren Zeitraum zu einem erhöhten Stresslevel führen (Becker-Schmidt 2003: 15).

In der Reinigungsbranche wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch erschwert, da häufig geteilte Dienste – also die Arbeit früh morgens und spät abends/nachts mit einer großen unbezahlten Pause dazwischen – an der Tagesordnung stehen. Diese „zerrissene Arbeitszeit“ gemeinsam mit dem Arbeitsweg, der 4-mal zurückgelegt werden muss, führen dazu, dass vor allem Alleinerziehende ihre Betreuungspflichten nur schwer vereinbaren können – meist zulasten der eigenen Gesundheit und Erholung, der sozialen Teilhabe und Partnerschaften (Sardadvar 2021: online). Zudem arbeiten sie dann noch oftmals alleine, was zu einem Gefühl von Isolation und Alleinsein führen kann (AK OÖ 2022a: 15).

#### **4.3 Schwierige Emotionsarbeit und Gewalt am Arbeitsplatz**

Weiters arbeiten Frauen häufig im Dienstleistungsbereich (z. B. Gastronomie, Handel, Pflege und Betreuung, Kinderbildung und -betreuung) und haben daher oftmals Kundenkontakt. Dies kann unter anderem anstrengend sein und psychisch belasten, wenn sie beispielsweise mit unangenehmen Anspielungen, Beleidigungen oder sogar Beschimpfungen konfrontiert werden (AK OÖ 2022b: 18–19). Doch auch der Druck, immer freundlich zu Kunden:innen sein zu müssen, stellt eine Belastung für viele dar. Auch in der Reinigungsbranche erleben Beschäftigte immer wieder Konflikte und Gewalt, beispielsweise dann, wenn sich Kunden:innen über die geleistete Reinigungsarbeit beschweren oder sogar übergriffig werden (AK OÖ 2022a: 16).

#### **4.4 Evaluierung psychischer Belastungen geschlechtergerecht gestalten**

Trotzdem besteht oftmals die Annahme, dass Frauen soziale und empathische Menschen sind und gerne mit anderen in Kontakt treten und mehr reden als Männer (Eagly & Wood 1991: 307, 309). Die Tatsache, dass der Kontakt mit Kunden:innen für Frauen sehr belastend sein kann, wird aufgrund dieser stereotypen Rollenzuschreibung dabei häufig übersehen. Für eine umfassende Prävention muss daher die – gemäß § 4 Abs 1 Z 6 ASchG vorgeschriebene – Evaluierung psychischer Belastungen geschlechtergerecht gestaltet sein. Diverse Annahmen über und Zuschreibungen zu einem Geschlecht führen dazu, dass Belastungen beispielsweise für Frauen nicht als belastend angesehen werden: der Kontakt mit

*Gender-Bias bei  
Evaluierung psychischer  
Belastungen  
sichtbar machen  
und aufbrechen*

Kunden:innen, Bildungs- und Betreuungsarbeit von Kindern, Pflege und Betreuung von Älteren, etc. Diese sogenannten Genderbias müssen bei der Evaluierung psychischer Belastungen sichtbar gemacht und aufgebrochen werden. Durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis beim Evaluierungsprozess, der Diskussion von vorherrschenden Rollenbildern sowie hoher Transparenz kann es gelingen, die Evaluierung psychischer Belastungen geschlechtergerecht zu gestalten und zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln (AK OÖ 2018: 8). Für die psychische Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern ist im Rahmen der Mutterschutzevaluierung insbesondere die geistige Ermüdung zu berücksichtigen.

## 5. Fazit

Um einen gendergerechten Arbeitnehmer:innenschutz sicherzustellen, muss bei der Arbeitsplatzevaluierung in jedem Fall ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass diverse Genderaspekte mit in die Beurteilung einfließen (EU-OSHA 2003a: 1). Würde ein geschlechtsneutraler Ansatz bei der Evaluierung verfolgt werden, könnte dies dazu führen, dass Risiken für Frauen entweder unterschätzt oder gar nicht wahrgenommen werden (EU-OSHA 2003b: 1). Für die Umsetzung eines gendergerechten Arbeitnehmer:innenschutzes sollen in der Praxis daher unter anderem folgende Fragestellungen beantwortet werden (Arbeitsinspektion 2022: online):

- Werden Belastungen und Gefahren für Frauen unterschätzt oder gar nicht erkannt?
- Werden bestimmte Risiken (für Frauen/Männer) als gegeben hingenommen oder nicht erkannt?
- Werden bei der Risikoanalyse und bei der Festlegung von Evaluierungsmaßnahmen unbewusst Rollenstereotype „fortgeschrieben“ statt traditionelle Bilder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu hinterfragen?
- Sind Frauen und Männer repräsentativ in Planung und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen einbezogen?

Die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Evaluierung aller Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie bei der Festlegung von Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit ist von zentraler Bedeutung, sodass die Arbeitsbedingungen sowohl für Frauen als auch für Männer verbessert werden. Ein gendergerechter

Arbeitnehmer:innenschutz gelingt dann, wenn die Einbeziehung des Genderaspektes auf der gesamten betrieblichen Ebene durchgeführt wird und Frauen bei der gesamten Planung und Durchführung der Arbeitsplatzevaluierung sowie bei der Festlegung von Maßnahmen mit eingebunden sind (Arbeitsinspektion 2022: online).

### **Anmerkungen:**

1 REACH steht für „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“ (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe). Die REACH-Verordnung trat am 1. Juni 2007 in Kraft.

### **Literaturverzeichnis:**

- » *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (2022): Gemeldete COVID-Fälle. Wien.*
- » *Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (2018): Mplus 340.1. Sicherheit kompakt. Krebs erzeugende Arbeitsstoffe in Gesundheitseinrichtungen. M.plus 340.1 „Krebs erzeugende Arbeitsstoffe in Gesundheitseinrichtungen“ (auva.at) [abgerufen am 10.02.2023].*
- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) (2022a): Mehrfachbelastet und unsichtbar. Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche. Mehrfachbelastet und unsichtbar | Arbeiterkammer Oberösterreich [abgerufen am 07.02.2023].*
- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) (2022b): Frauenmonitor 2022 Arbeiterkammer Oberösterreich. Die Lage der Frauen in Oberösterreich. Frauenmonitor 2022 | Arbeiterkammer Oberösterreich [abgerufen am 07.02.2023].*
- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) (2022c): Arbeitsplätze von werdenden und stillenden Müttern gesund und sicher gestalten. Wandzeitung Sicher gesund 3/2022. AK\_Wandzeitung\_Mutterschutz\_3\_22\_V2.indd (arbeiterkammer.at) [abgerufen am 08.02.2023].*
- » *Arbeiterkammer Oberösterreich (AK OÖ) (2018): Gendergerechte Evaluierung psychischer Belastungen. Frauen im Fokus. Gendergerechte Evaluierung psychischer Belastungen | Arbeiterkammer Oberösterreich [abgerufen am 08.02.2023].*
- » *Arbeitsinspektion (2022): Gender in der Arbeitsplatzevaluierung. Gender in der Arbeitsplatzevaluierung (arbeitsinspektion.gv.at) [abgerufen am 10.02.2023].*
- » *Arbeitsinspektion (2021): Geschlechtersensibler Zugang bei der Bewertung von Risiken durch chemische Arbeitsstoffe. Geschlechtersensibler\_Zugang\_bei\_der\_Bewertung\_von\_Risiken\_d (3).pdf [abgerufen am 10.02.2023].*
- » *Bauer, Anja / Dengler, Katharina / Matthes, Britta / Jucknewitz, Roland / Schramm, Anja (2021): Berufe und Covid-19-Pandemie: Wie hoch ist das berufsspezifische Ansteckungsrisiko?, in: IAB-Forum, 21.09.2021, [online] <https://www.iab-forum.de/berufe-und-covid-19-pandemie-wie-hoch-ist-das-berufsspezifische-ansteckungsrisiko/> [abgerufen am 10.02.2023].*
- » *Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion, in: Gender Politik*

Online, Juli 2003, [online] [becker\\_schmidt.pdf \(fu-berlin.de\)](#) [abgerufen am 08.02.2023].

- » *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) (2012). Das Risikokzept für krebserzeugende Stoffe des Ausschusses für Gefahrstoffe. Von der Grenzwertorientierung zur Maßnahmenorientierung. (www.baua.de)* [abgerufen am 13. 04. 2023].
- » *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (2019): Gefährdungsbeurteilung bei physischer Belastung – die neuen Leitmerkmalmethoden (LMM). Kurzfassung. Druck & Verlag Kettler GmbH: Dortmund/Berlin/Dresden. BAuA – baua: Bericht – Gefährdungsbeurteilung bei physischer Belastung – die neuen Leitmerkmalmethoden (LMM) – Kurzfassung – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* [abgerufen am 03.02.2023].
- » *Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG). StF: BGBl. Nr. 450/1994 idgF. RIS – ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 08.02.2023 (bka.gv.at)* [abgerufen am 08.02.2023].
- » *Bundesministerium für Arbeit (2021): Grenzwerteverordnung 2021 – GKV. Anhang I/2021, [online] e-Recht-fähige Liste (bka.gv.at)* [abgerufen am 10.02.2023].
- » *Eagly, Alice H. / Wood, Wendy (1991): Explaining Sex Differences in Social Behaviour. A Meta-analytic Perspective, in: Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 17 No. 3, S. 306–315.*
- » *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2021): Musculoskeletal disorders and workforce diversity: risk factors and prevention initiatives in specific groups of workers. Muskel- und Skeletterkrankungen (RME): Risiken für Frauen, Migranten und LGBTI-Personen erkennen und vermeiden | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* [abgerufen am 02.02.2023].
- » *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2014): Neue Risiken und Trends bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Frauen bei der Arbeit. Zusammenfassung – Neue Risiken und Tendenzen bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Frauen bei der Arbeit | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* [abgerufen am 10.02.2023].
- » *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2008a): E-Fact 39. Cleaners and musculoskeletal disorders. E-fact 39 – Cleaners and musculoskeletal disorders | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* [abgerufen am 06.02.2023].
- » *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2008b): E-Facts 38. Arbeitsmittel, Hilfsmittel und Reinigungskräfte. E-fact 38 - Arbeitsmittel, Hilfsmittel und Reinigungskräfte | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* [abgerufen am 06.02.2023].
- » *European Agency for Safety an Health at Work (EU-OSHA) (2003a): Factsheet 42. Geschlechtsspezifische Fragen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Factsheet 42 – Geschlechtsspezifische Fragen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)* [abgerufen am 10.02.2023].



- » *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2003b): Factsheet 43. Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse Factsheet 43 – Die Berücksichtigung des Geschlechteraspekts bei der Risikoanalyse | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu) [abgerufen am 10.02.2023].*
- » *Mayrhuber, Christine / Bittschi, Benjamin (2022): Fehlzeitenreport 2022. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).*
- » *Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG. StF: BGBl. Nr. 221/1979 (WV) idgF. RIS - Mutterschutzgesetz 1979 – Bundesrecht konsolidiert, Fassung vom 08.02.2023 (bka.gv.at) [abgerufen am 08.02.2023].*
- » *Novak, Renate (2007): Gender Mainstreaming und Muskel-Skelett-Erkrankungen. Pack's leichter an! (arbeitsinspektion.gv.at) [abgerufen am 02.02.2023].*
- » *Pallinger, Jakob (2022): Geschlechtergerechte Crashtest-Dummys sollen Autos für Frauen sicherer machen, in: Der Standard, 28.1.2022, [online] Geschlechtergerechte Crashtest-Dummys sollen Autos für Frauen sicherer machen – Edition Zukunft – derStandard.at › Edition Zukunft [abgerufen am 02.02.2023].*
- » *Reiff, Charlotte (2021): Persönliche Schutzausrüstung – fit für Frauen?, in: Gesunde Arbeit 3/2021, S. 18, [online] Satellite (gesundearbeit.at) [abgerufen am 02.02.2023].*
- » *Sardadvar, Karin (2021): Nicht aller Tage Abend: Tagesarbeitszeiten für Reinigungskräfte ermöglichen. A&W-Blog, 1.4.2021, [online] Tagesarbeitszeiten für Reinigungskräfte ermöglichen – A&W Blog (awblog.at) [abgerufen am 07.02.2023].*
- » *Schulz, Constance (2022): Ergonomie in der Gebäudereinigung – das sollten Sie beachten. Ergonomie in der Gebäudereinigung – das sollten Sie beachten (remaconcept.de) [abgerufen am 09.02.2023].*
- » *Stadler, Bettina (2020): „Da müssen wir wirklich etwas ändern.“. Problem-lagen, Arbeitsrechtsberatung und Rechtsschutz in der Reinigungsbranche. Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA).*
- » *Umweltbundesamt (2023): Rechtliches. Wie sind endokrin schädigende Stoffe derzeit in der EU und in Österreich geregelt? Rechtliches (umweltbundesamt.at) [abgerufen am 12.02.2023].*