Wissenschaftliche Beiträge
Sozialwissenschaften | 99

Tanja Steinberger | Anna Wilde

Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

Tectum

Wissenschaftliche Beiträge
aus dem Tectum Verlag

Reihe Sozialwissenschaften

Wissenschaftliche Beiträge
aus dem Tectum Verlag

Reihe Sozialwissenschaften
Band 99

Tanja Steinberger | Anna Wilde

Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Markus Jüster

Tectum Verlag

Tanja Steinberger | Anna Wilde
Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0

Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag
Reihe: Sozialwissenschaften; Bd. 99

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021
ePDF 978-3-8288-7663-7
(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-4600-5 im Tectum Verlag erschienen.)
ISSN 1861-8049

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung des Bildes # 1127857322
von OneLineStock.com | www.shutterstock.com

Alle Rechte vorbehalten

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Angaben sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Vorwort

Frau Steinberger und Frau Wilde legen mit Ihrer Arbeit zum Thema Frauen, Stress und Digitalisierung 4.0 eine ungemein spannende Arbeit vor. Die Autorinnen haben diese als Masterthesis im Studiengang Supervision der Hochschule Kempten erarbeitet. Der Zeitpunkt der Erarbeitung war geprägt durch Veränderungen in Folge der Industrialisierung 4.0 sowie der daraus sich verändernden Arbeitswelt 4.0.

Diese wurde, in den vergangenen Jahren, sehr unter dem Generationenaspekt (Generation Y, Generation Z, Millennials) geführt. Eine Betrachtung aus genderspezifischer Sicht wurde bislang nur am Rande geführt. Dies ändert sich nun durch die vorliegende Arbeit.

Frauen mussten und müssen in ihrer Erwerbstätigkeit immer ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit vollziehen, gleichzeitig und selbstverständlich wird immer noch eine versorgende Rolle innerhalb der Familie erwartet. Insofern sie ihrer Verantwortung in der Familienarbeit gerecht werden, erscheint eine Erwerbsarbeit angemessen und angebracht. Ändert sich dies in der durch gesellschaftlichen Wandel und Digitalisierung geprägten Arbeitswelt 4.0? Steinberger/Wilde konstatieren: *„Die Verantwortung für Haus- oder Familienarbeit beeinflusst Bildungsverläufe und die Berufswahl von Frauen. Mit der Verantwortung für den privaten Reproduktionsbereich ergeben sich andere Rahmenbedingungen für Berufswahlentscheidungen und die Planung der eigenen Erwerbsbiografie.“*

So werden bereits mit der Berufswahl Anfangsentscheidungen getroffen, welche sich durch die weitere Erwerbsbiographie dann verstärken können. Dies prägt Einkommen und Aufstiegschancen, Frauen werden in eine eigene Erwerbsbiographie und „Frauenberufe“ gedrängt. Allerdings bleiben die Autorinnen nicht in der Eindimensionalität der Beschreibung stecken, sie erkennen die Zugehörigkeit zu einem bestimmenden Milieu als weiteren Fakt in der Beschränkung der Optionalität weiblicher Berufstätigkeit.

Hat sich durch Industrie 4.0 und die zunehmende Digitalisierung etwas geändert? Sicher, aber in welche Richtung? Die Autorinnen zeigen zunächst Tendenzen, welche sich in den kommenden Jahren durch die zunehmende Automatisierung und Digitalisierung ergeben werden. Anhand von Arbeitsmarktdaten identifizieren sie wesentliche Arbeitsfelder, in denen vorwiegend weibliche Beschäftigung besteht, und zeigen, welche Auswirkungen dort zu erwarten sind. Der zu erwartende „Wanneneffekt" wird diejenigen Arbeitnehmer*innen begünstigen können, welche gut gebildet und über kontinuierliche Beschäftigungsverläufe verfügen. Gerade die letztgenannte Bedingung wird Frauen mit einer für sie „typischen" Beschäftigungsbiographie gravierend benachteiligen.

Ein weiterer großer Block der Arbeit widmet sich dem Thema Stress und Mehrfachbelastung. Auch diese wird zukünftig zunehmen, da von erheblicher Verdichtung der Arbeitsbelastung und einer Entgrenzung der Lebenssphären Beruf und Familie auszugehen ist. Die Autorinnen beschreiben dies eindrücklich. Ihre Antwort auf die zu erwartenden Belastungen liegen in einem salutogenetischen Konzept zur Stärkung der Resilienz.

Die Autorinnen bieten im dritten Teil ihrer Arbeit – für die genannte Problemstellung – ein Gesundheitscoaching als Präventions- wie Bewältigungsprogramm an. Dazu entwickeln sie ein prozessorientiertes Modell, welches einen genderspezifischen Zugang schafft.

Frau Steinberger und Frau Wilde gelingt mit ihrer Arbeit eine eloquente Beschreibung genderspezifischer Problemlagen, die durch gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt induziert wurden und werden. Die vorliegende Schrift wurde im Februar 2020 als Masterthesis an der Hochschule in Kempten eingereicht, wenige Wochen bevor die Wucht der Pandemie Deutschland (zum ersten Male) erreichte. Die Vulnerabilität weiblicher Beschäftigung trat in kürzester Zeit deutlichst hervor: Kinder konnten zeitweise nicht beschult bzw. betreut werden, Dienstleistung im Handel und Tourismus wurden ebenso von „Unterbeschäftigung" hart getroffen wie die Pflegeberufe weit überproportional belastet wurden: es traf und trifft überwiegend Frauen!

Die vorliegende Arbeit besticht durch die präzise Beschreibung der Situation weiblicher Beschäftigung in der Industrie 4.0 und deren Aus-

wirkung, nicht nur in der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt, sondern auch in der spezifischen Induktion von Stress. Darüber hinaus bietet sie – durch den salutgenetischen Ansatz im Gesundheitscoaching – konkrete Lösungsvorschläge.

Frau Steinberger und Frau Wilde gelingt mit der vorliegenden Arbeit, eine aktuelle wie wegweisende Schrift im Themenbereich genderspezifischen Coachings. Sie stoßen damit auch eine Diskussion an, die über eine genderspezifische Betrachtung der „Neuen Arbeitswelt" hinausreicht.

Kempten im Dezember 2020

Markus Jüster

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis XIII

Abkürzungsverzeichnis XV

Einleitung 1

I. Die doppelte Rolle der Frau 7

1. Die doppelte Vergesellschaftung der Frau 7
   1.1 Weibliche Sozialisation 8
      1.1.1 Rollenbilder 11
      1.1.2 Weibliche Rollenbilder, geschlechtsspezifische Sozialisation und Recht 11
      1.1.3 Familienarbeit 14
         1.1.3.1 Kindererziehung und Kinderbetreuung 18
         1.2.3.2 Pflege von Angehörigen 20
   1.2 Weibliche Lebens- und Erwerbsbiografien 21
      1.2.1 Weibliche Erwerbsbiografien 22
         1.2.1.1 Weibliche „Normalbiografien“ 23
         1.2.1.2 Frauenspezifische Berufswahl 29
      1.2.2 Frauen als besondere Arbeitnehmer 31
   1.3 Zwischenfazit 35
2. Frauen in der Arbeitswelt 4.0 37
   2.1 Zukunft der Arbeit 41
      2.1.1 Leitlinien für die Zukunft der Arbeit 44
      2.1.2 Zukünftige Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer 47
      2.1.3 Genderaspekte der Digitalisierung 49
   2.2 Digitalisierung und Beschäftigungseffekte 50
      2.2.1 Strukturwandel in Frauen- und Männerberufen 54

2.2.2 Strukturwandel der frauenspezifischen Berufsstruktur 58
2.2.2.1 Frauenberufe mit Substituierbarkeitspotential 60
2.2.2.2 Perspektiven in Gesundheits- und Sozialberufen 60
2.3 Frauenerwerbstätigkeit in der Arbeitswelt 4.0 62
2.4 Zwischenfazit 66

II. Weiblicher Stress? 69

3. Studien zum Thema Stress 69
4. Zwischenfazit 71
5. Stress 72
5.1 Gesellschaftliche Sicht zum Thema Stress 72
5.2 Medizinische Deutung des Begriffes „Stress“ 75
5.2.1 Neuronale Ebene 77
5.3 Schädliche Wirkung des Dauerstresses 79
6. Coping oder Stressbewältigungsstrategien 80
7. Reagieren Frauen auf Stress anders als Männer? 82
8. Zwischenfazit 86
9. Digitalisierung 4.0. Neue Möglichkeiten – gleiche Bedürfnisse 88
9.1 Salutogenese 89
9.2 Das Kohärenzgefühl (Sense of Coherence (SOC)) 90
9.3 Resilienz 91
9.3.1 Stress- und Schutzfaktoren in der Resilienz 93
9.3.1.1 Leistungsangst 94
9.3.1.2 Soziale Angst 96
9.3.1.3 Positive Emotionen 97
9.3.1.4 Optimismus 98
9.3.1.5 Zuversicht 100
9.3.1.6 Selbstwirksamkeitserwartung 100
9.3.1.7 Selbstwertgefühl 101
9.3.1.8 Kontrollüberzeugungen 103
9.3.1.9 Soziale Unterstützung 104
10. Stressfaktoren 106
10.1 Empfängerfaktoren 107
10.2 Beziehungsebene zwischen Anbieter und Empfänger 108

11. Psychologische Bedürfnisse 109
11.1 Bindung 110
11.2 Selbstwertschutz bzw. Selbstwerterhöhung 111
11.3 Orientierung und Kontrolle 111
11.4 Lustgewinn und Lustvermeidung 112
11.5 Zwischenfazit 113
12. Grundbedürfnisse in der digitalen Welt 113
13. Work-Life-Balance 116

III. Gesundheitscoaching 119

14. Präventionsprogramme 119
14.1 Stresspräventionsprogramm nach Kaluza 121
14.2 Burn-out Präventionsprogramm nach Blickhan/Seligman 123
14.3 Burn-out Präventionsprogramm nach Linniweh, Heufelder, Flasnoecker 125
14.4 Burn-out Präventionsprogramm nach Pattakos 128
14.5 Burn-out Präventionsprogramm nach Längle/Künz 131
14. 6 Zwischenfazit 134
15. Betriebliche Ebene für zukünftige Präventionsarbeit 139
16. Frauen, Stress und gesundheitsrelevante Kompetenzen 140
17. Lösungsorientierte Beratung 144
17.1 Phasenmodell der lösungsorientierten Beratung 146
17.1.1 Phase der Synchronisation 147
17.1.2 Phase der Lösungsvision 149
17.1.3 Phase der Lösungsverschreibung 150
17.1.4 Phase der Lösungsbegleitung 152
17.1.5 Phase der Lösungsevaluation 154
17.1.6 Phase der Lösungssicherung 156
17.2 Qualität und Effektivität 158
18. Coaching 160
18.1 Coaching und Gesundheit 162
18.1.1 Gender, Sozialisation und Geschlecht 163
18.1.2 Ziele als Themenschwerpunkt im Gesundheitscoaching 165

18.2.1 Blended Learning als Coaching-Methode zur Stressbewältigung 166
18.2.2 Blended Learning als Coaching-Methode 167
18.2.3 Erfolgsfaktoren 168
18.4 Genderperspektive in Beratung und Coaching 170
19. Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen 172

Fazit und Ausblick 179

Literaturverzeichnis 191

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Anteil von Müttern und Vätern am Elternzeitvolumen mit abgeschlossenem Elterngeldbezug in Deutschlang. Quelle: WSI (2007). 20

Abbildung 2. Pflegende Frauen und Männer 2001–2015. Quelle: WSI (2018). 21

Abbildung 3. „Warum in Teilzeit?“ Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2011). 25

Abbildung 4. Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern. Quelle: Agentur für Arbeit (2019). 26

Abbildung 5. Formen der Erwerbstätigkeit-Frauenanteil 2018. Quelle: Agentur für Arbeit (2019). 28

Abbildung 6. Typisch Mann, typisch Frau. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (2018). 30

Abbildung 7. Drei Szenarien. Quelle: Bertelsmann Stiftung (2019). 43

Abbildung 8. Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). 53

Abbildung 9. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Nur wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018). 55

Abbildung 10. Einfluss der Digitalisierung auf Geschäftsprozesse. Quelle: Bitkom Research. 57

Abbildung 11. Don't panic. Gelassen zur Digitalisierung: Wie sich deutsche Unternehmen in der neuen Zeit orientieren. Quelle: Bitkom Research. 63

Abbildung 12. D 21 Digital Index. Jährliches Lagebild zur digitalen Gesellschaft. Quelle: Initiative D 21 e.V. 65

Abbildung 13. Vereinfachte Darstellung der Stressbewertung. Quelle: eigene Darstellung. 76

Abbildung 14. Module des Gesundheitsförderungsprogramms: "Gelassen und sicher im Stress" nach Kaluza (2010). 122

Abbildung 15. Balance statt Burn-out. Quelle: Linniweh u.a. (2010). 126

Abbildung 16. Ganzheitliches Programm für Burnout-Prävention nach Linneweh, Heufelder und Flasnoecker (2010). 128

Abbildung 17. Organisatorische und individuelle Determinanten der Prävention nach Länge/Künz. Quelle: eigene Darstellung. 133

Abbildung 18. Präventionsprogramm nach Kaluza: "Gelassen und sicher im Stress", modifiziert. 138

Abbildung 19. Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung 1: Grundlagen. 142

Abkürzungsverzeichnis

AfA	Agentur für Arbeit
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse
BITKOM	Bundesverband Informationswirtschaft,
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
d.h.	das heißt
DGB-Index	Deutscher Gewerkschaftsbund-Index
e.V.	eingetragener Verein
ebd.	ebenda
et. al	et aliae
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAO	Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
IDW	Institut der deutschen Wirtschaft
IT-Bereich	Informationstechnik-Bereich
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
QR-Codes	Quick Response-Codes Telekommunikation und neue Medien
TKK	Techniker Krankenkasse
u.a.	und andere
UN-Weltfrauen-konferenz	United Nations- Weltfrauenkonferenz
usw.	und so weiter
Vgl.	Vergleiche
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
z.B.	zum Beispiel

Einleitung

Die vierte industrielle Revolution 4.0 kommt. Es wird nicht mehr die Frage gestellt, ob diese Veränderungen überhaupt kommen. Es wird lediglich diskutiert, wann und wie stark, in welchen Arbeits- und Lebensbereichen und welcher Form sie eintreten werden. Einige Berufe werden in Zukunft nicht mehr existieren, aber gleichzeitig neue Arbeitsplätze entstehen. Das allgemein gültige Verständnis von Arbeit muss ebenso neu definiert werden wie die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten. Das bisherige Arbeitsverständnis weicht nämlich neuen agilen Denkmustern. Neue Strukturen in der betrieblichen Kommunikation, neue Arbeitsbeziehungsmuster, neue Lernfähigkeiten und soziale Kompetenzen werden verlangt werden.

Diese neuen Disruptionen treffen unter andrem auf eine langfristige, auch demografisch bedingte Tendenz auf dem Arbeitsmarkt. So ist es der Gesellschaftspolitik der vergangenen Jahrzehnte gelungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch den Ausbau von Betreuungsangeboten usw., zu verbessern. Infolgedessen stieg die Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben kontinuierlich an, das zeigt eine Studie der OECD aus dem Jahr 2017: etwa 70 % der Frauen in Deutschland gehen mittlerweile einer Erwerbstätigkeit nach.[1]

Die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitsplätze im Digitalisierungszeitalter verspricht den Frauen zunächst einerseits die oft gewünschte Work- Life- Balance realisierbar zu machen sowie einen verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt, welcher zuvor aufgrund starrer Arbeits- und Betreuungszeiten nicht allen Beschäftigten in gleicher Weise möglich war. Andererseits ergeben sich mit diesen grundlegenden Veränderungen – gerade für Frauen mit familiären Verpflichtungen – neue Herausforderungen. Die Herausforderungen des zukünfti-

1 https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-de.pdf (Zugriff am 20.09.2018)

gen Arbeitsmarktes könnten für die Arbeitnehmer unter Umständen eine neue psychische Belastung bedeuten.

Diese Entwicklung belegen Studien zum Wandel der Arbeitswelt. Eine repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2016 weist mit folgender Formulierung deutlich auf steigende Belastungen hin: „Mehr als jeder zweite Deutsche steht unter Stress, jeder fünfte Deutsche berichtet sogar von Dauerstress."[2]

Von dieser Entwicklung sind Frauen besonders betroffen, die die Bereiche Familie und Beruf miteinander verknüpfen wollen.

Die Studie der TKK macht auch deutlich, dass Frauen einem höheren Belastungsniveau ausgesetzt sind als Männer. 63 Prozent der weiblichen Befragten in der oben genannten Studie gaben an, gestresst zu sein, unter den Männern waren es nur 52 Prozent. Ein Viertel der Frauen steht unter Dauerdruck, bei Männern ist es nicht einmal jeder Fünfte.

Auch wenn die Arbeit die Menschen am meisten stresst, – rund zwei Drittel der Befragten nannten sie als ihren größten Belastungsfaktor –, finden sich viele Ursachen für die Anspannung ebenso im Privaten. Fast jede zweite Frau (48 Prozent) sagte, dass sie sich vor allem selbst unter Druck setzt, um ihren hohen Ansprüchen zu genügen. In dieser Hinsicht waren die Männer (41 Prozent) entspannter. Außerdem empfinden Frauen Haushalt und Kindererziehung als deutlich belastender wie die Männer.[3]

Die Entgrenzung der Arbeit durch die Digitalisierung 4.0, z.B. durch mehr Home-Office oder Crowdworking, birgt – insbesondere für Frauen mit einer Doppelbelastung – neue Risiken. Unter Umständen geht mit den neuen Anforderungen der Industrie 4.0 sogar ein Mehr an Belastung einher.

Die logische Konsequenz aus dieser Entwicklung wäre eine stetig steigende Zahl der Burn-out- Erkrankungen bei Frauen. Das sollte in der Arbeitswelt 4.0, soweit es geht, verhindert werden. Dazu äußerte sich

2 http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/so-gestresst-sind-die-deutschen-umfrage-der-techniker-krankenkasse-a-930696.html (Zugriff am 21.10.2019)

3 https://www.tk.de/techniker/unternehmensseiten/unternehmen/broschueren-und-mehr/stressstudie-2016-2026692 (Zugriff am 10.09.2019)

die ehemalige Arbeitsministerin, Frau Andrea Nahles: „*Wir möchten uns um die Menschen, die wir lieben, kümmern, erst recht dann, wenn sie uns brauchen. Wir möchten ein Privatleben, das diesen Namen verdient, und gute Arbeit, die zu unserer Lebenssituation passt. Sie soll uns die Freiheit und Souveränität lassen, unser Leben zu führen und zugleich das notwendige Maß an Sicherheit verschaffen.*“[4]

Gesundheitsprävention ist einerseits im Interesse des Einzelnen, da die eigene Gesundheitsbilanz Lebensqualität bedeutet. Gesundheitsprävention ist andererseits im Interesse der Betriebe, da die kontinuierliche Beschäftigung gut ausgebildeter Arbeitskräfte weitere Kosten vermeidet. Gesundheitsprävention stellt außerdem eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, weil die „Leistungsfähigkeit“ von Frauen in Betreuungssituationen ein Indikator für das individuelle Wohlbefinden dieser Frauen ist und gleichzeitig die Versorgung der betreuten Familienmitglieder sichert.

Ein funktionierendes geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement ist daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Es sichert die Lebensqualität von Frauen (Müttern), stabilisiert die Betreuungssituation der Familien und schafft Voraussetzungen für eine kontinuierliche Teilnahme am Erwerbsleben. Wegen des demografischen Wandels benötigen zukünftige Arbeitgeber sogar eher mehr gut qualifizierte weibliche Fachkräfte als bisher. Präventive und ressourcenorientierte Angebote für weibliche Arbeitnehmer stellen deshalb ein zukunftsorientiertes Element betrieblichen Gesundheitsmanagements dar.

So scheint auf den ersten Blick das neue Digitalzeitalter gerade für Frauen von Vorteil sein, weil sie beide Betätigungsfelder, Beruf und Familie, noch besser vereinbaren und so den Zugang zu den von Vollzeitbeschäftigen dominierten Berufsfeldern erreichen könnten. Offen bleibt, ob sich Stressfaktoren dadurch reduzieren. Denn in der modernen Dienstleistungsgesellschaft werden die sogenannten Soft-Skills stärker benötigt und gefordert: Multitasking, Empathie und Emotionsarbeit sowie Bereitschaft zum lebenslangen Lernen.[5] Moderne Arbeitsanforderungen sind aber gleichzeitig gegenüber psychischen Beeinträchtigungen weniger tolerant und führen schneller in eine Arbeits-

4 Nahles 2015, S. 7.
5 Vgl. King u.a. 2018, S. 253.

unfähigkeit, da sie kaum Nischen für die Arbeitnehmer bieten, die sich nicht schnell genug an die neuen Anforderungen anpassen können.[6]

Auf der Suche nach „weiblichem Stress" im Word Wide Web finden sich zahlreiche Seiten, welche eine spezifische weibliche Stresssensibilität, auf unterschiedliche hormonelle Haushalte der beiden Geschlechter zurückführen.[7] Andere Internetseiten wiederum verneinen diesen Unterschied und führen den von Frauen empfundenen Stress eher auf gesellschaftlich und evolutionär erworbenes Stressverhalten zurück,[8] sodass hier kein eindeutiges Bild des weiblichen Stressverhaltens ersichtlich ist. Ebenso sind im Netzt vielfältige Präventionsprogramme[9] zu finden, welche auf den ersten Blick den Fokus auf den weiblichen Stress richten, jedoch inhaltlich nicht klar benennen, weshalb nun dieses Training explizit beim weiblichen Stress hilfreich wäre.

Ebenso mangelt es in der Coaching- und Trainingslandschaft grundsätzlich nicht an Angeboten zur Stressbewältigung.[10] In Bezug auf die Digitalisierung 4.0 und Stress bei Frauen mit einer Doppelbelastung jedoch, gibt es in den bereits praktizierten Präventionsprogrammen, wie z.B. dem häufig genannten Stresspräventions-programm nach Kaluza,[11] aktuell diesbezüglich keine neuen Impulse.

Ein Blick in die Literatur zeigt deutlich, dass es nur wenige wissenschaftlich relevante Literatur gibt, welche sich mit den Stressfaktoren bzw. Bedürfnissen von Frauen[12] als spezieller Arbeitnehmergruppe[13] im Arbeitszeitalter 4.0[14] beschäftigt. Es gibt zahlreiche Erscheinungen, welche sich mit der weiblichen Führungsrolle[15] und dem damit ver-

6 Vgl. Handerer u.a. 2018, S. 180.
7 https://bessergesundleben.de/wie-wirkt-sich-stress-bei-frauen-aus/ (24.10.2019) sowie http://medizinauskunft.de/artikel/diagnose/psyche/03_11_stress_mann_frau.php (08.08.2019),
8 http://web4health.info/de/answers/soma-stress-women.htm (02.09.2019)
9 https://www.gruenweller.de/frauen/ (14.03.2019), https://weiblichkeit-entfalten.de/stresspraevention (am 15.03.2019); https://www.stressbewaeltigung-berlin.de/einzeltraing-seminare-u-a-formate/bildungsurlaub/(12.03.2019)
10 Vgl. Pracht 2014, S. 1 ff.
11 Vgl. Kaluza 2015.
12 Vgl. Wimmer-Puchinger 2016
13 Vgl. Spiegl 2017
14 Vgl. Preißing 2019
15 Vgl. Kirschten 2014; Lanz 2010; Jäkel-Wurzer 2017