

Geschlechterverhältnisse in Prozessen der Digitalisierung von Arbeit – Perspektiven für geschlechtergerechte Präventionsansätze

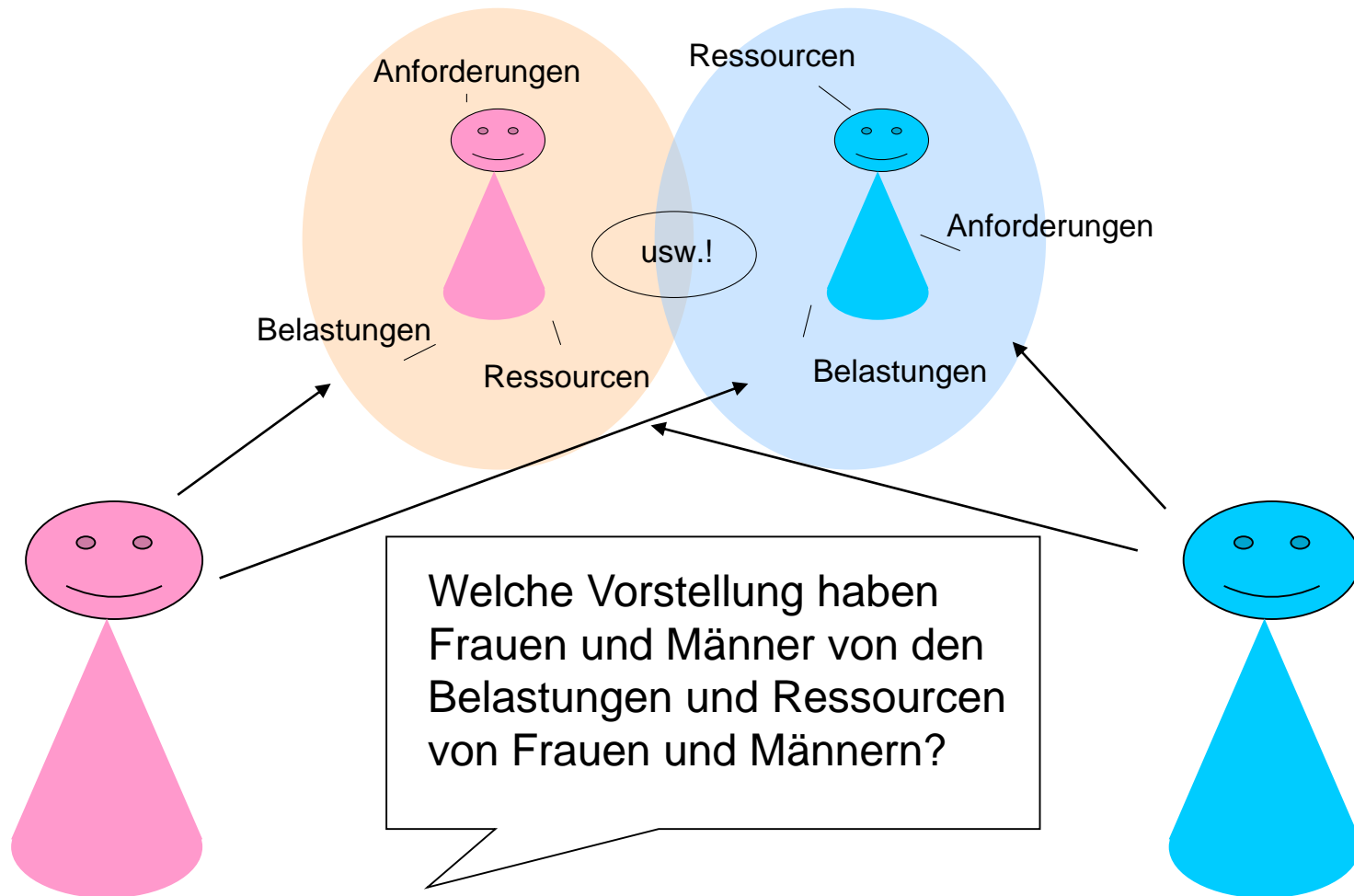
Michael Gümbel

Sujet GbR Organisationsberatung

Anlaufstelle Perspektive Arbeit & Gesundheit (PAG)

Wahrnehmung von Belastungen

(vgl. Gumbel/Nielbock 2012)



Psychische Belastungen und Geschlecht: Sinn der Arbeit



- Männern wird zugeschrieben sie seien:
 - Hauptverdiener
 - Stärker an Erwerbsarbeit orientiert
- Frauen wird zugeschrieben:
 - Dazuverdienerin zu sein
 - Erwerbsarbeit als Abwechslung
- Folgen:
 - Höhere Anforderungen an Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft und Kompetenz bei Männern, Schwächen und Grenzen sind weniger erlaubt
 - Abwertung von Frauen oder: Erhöhte Anforderung – „Das Gegenteil beweisen müssen“

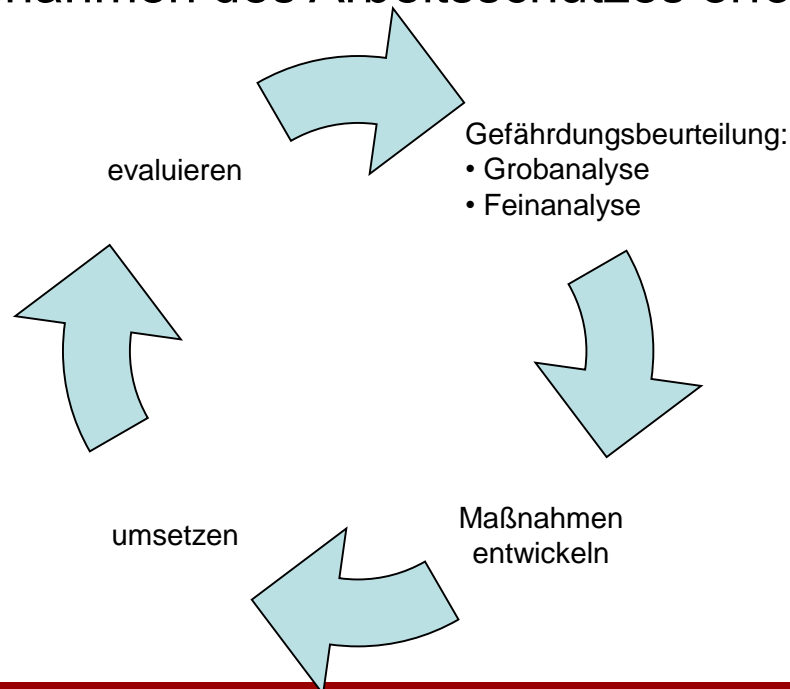
Besonders auffällig...

- Selbstverständlichkeiten in einem Job/ Branche werden nicht als Belastung wahrgenommen („wen das stresst, der ist hier falsch!“)
 - Freundlichkeit der Verkäuferin
 - Selbstsicherheit und Autorität eines Finanzbeamten
- Belastungen werden nicht bearbeitbar, weil sie im Betrieb Tabus sind:
 - Belastung durch Attraktivitätsanforderung
 - Sozialer Druck im Frauenteam
 - Ängste und Unsicherheiten insbesondere von Männern

Worum geht es nochmal bei der Gefährdungsbeurteilung?

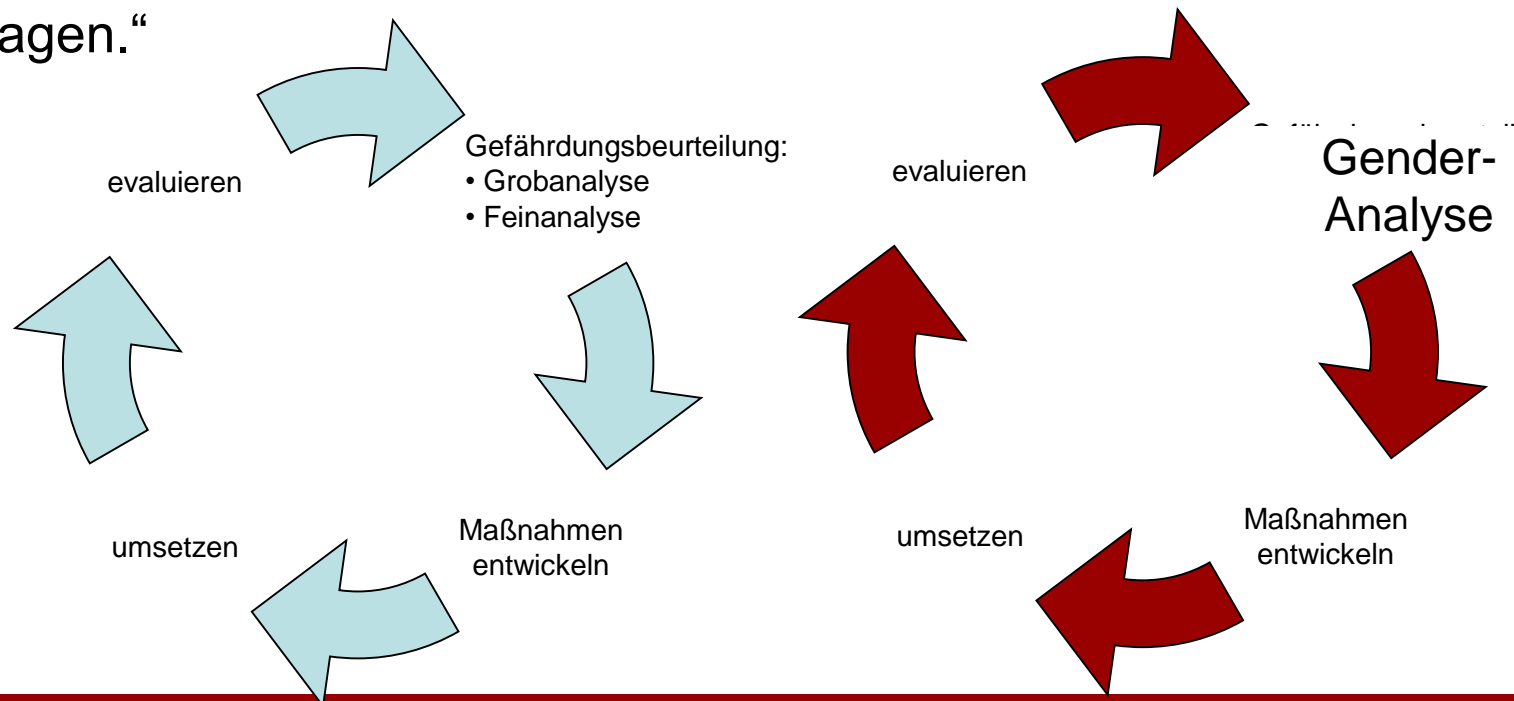
- Arbeitsschutzgesetz § 5:

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“



Und bei Gender Mainstreaming?

„Das Leitprinzip (...) verpflichtet die (...) Akteure, bei allen Vorhaben die (...) Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.“



Betriebssicherheitsverordnung



„Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von **Arbeitsmitteln**“ (= u.a. Hard- und Software!)

§ 3 Gefährdungsbeurteilung:

(1) **Vor der Verwendung** durchzuführen, notwendige und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten

(2) Zu berücksichtigen sind:

- Gebrauchstauglichkeit (Ergonomie, alter(n)sgerechte Gestaltung)
- Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe
- Physische und psychische Belastungen

(3) **Bereits vor Auswahl und Beschaffung** zu beginnen. Insbesondere:

- Eignung für die geplante Verwendung
- Arbeitsabläufe
- Arbeitsorganisation

Arbeitsstättenverordnung

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Feststellung, ob Beschäftigte Gefährdungen ausgesetzt sein können [Das ist in der Regel der Fall!]

- Gefährdungsbeurteilung (physisch + psychisch) durchführen

(3) Gefährdungsbeurteilung **vor Aufnahme der Tätigkeit dokumentieren!**

Genauer: Vgl. ASR V3 Gefährdungsbeurteilung

Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung



- Vorgeschrieben (mind.) nach BetrSichV und ArbStättV!
- Betriebliche Praxisbeispiele entwickeln – starke Mitbestimmung nutzen
- Projekte durchführen

Beurteilung der Ergebnisse, Entwicklung von Maßnahmen

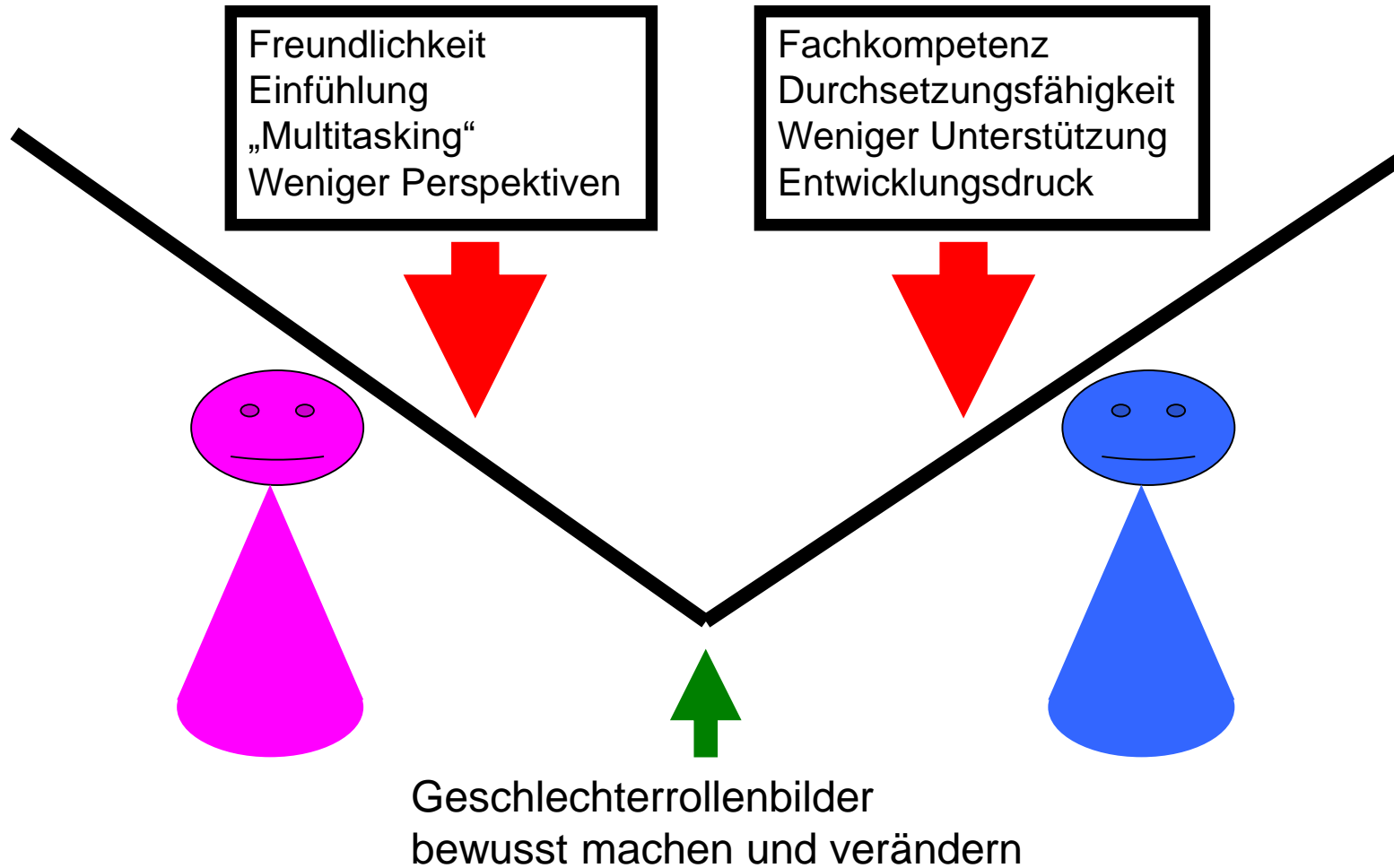


- Welche Belastungen sehen die Befragten?
- Welche möglichen Geschlechterrollenbilder drücken sich darin aus?
- Wo müssen Veränderungen ansetzen?

Maßnahmen sollen:

- Gerecht verteilt sein + dort ansetzen, wo es nötig ist
- Stereotype vermeiden
- Geschlechterverhältnisse verändern

Die Last der Stereotype



Ideen für ein Vorgehen – vorausschauende Gender- Gefährdungsbeurteilung



- Gemeinsame Projektgruppe AG-BR/PR/MAV
- Bestandsaufnahme (Gender-Analyse und gendersensible Gefährdungsbeurteilung) IST
- Soll-Konzept für Veränderungsvorhaben definieren/sichten
- Voraussichtliche Gefährdungen und voraussichtliche Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse beurteilen
 - Anhand von Dokumenten
 - In Form von Szenarien, Simulationen + Rollenspielen
 - Unter Beteiligung von Beschäftigten (und Kundschaft)
- Soll-Konzept entsprechend anpassen
- Regelmäßige Wiederholung zu definierten Meilensteinen