Sujet
Organisationsberatung

Hans Böckler Stiftung

gender mainstreaming

ver.di

ARBEITSBEDINGUNGEN BEURTEILEN – GESCHLECHTERGERECHT

Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

PROJEKT GENDER/STRESS I GENDER & GESUNDHEIT

Sujet
Organisationsberatung

gender mainstreaming

ARBEITSBEDINGUNGEN BEURTEILEN – GESCHLECHTERGERECHT

Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

INHALT

VORWORT ..... S. 4

TEIL I: DAS PROJEKT GENDER/STRESS ..... S. 7

BEGRIFFE ..... S. 9

Gefährdungsbeurteilung ..... S. 9

Psychische Belastungen und Ressourcen ..... S. 10

Gender/Gender Mainstreaming ..... S. 15

Geschlechterrollenbilder ..... S. 17

GENDER MAINSTREAMING IN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ..... S. 19

TEIL II: SO KANN'S GEHEN!
GENDER MAINSTREAMING
IN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ..... S. 21

VOR DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ..... S. 22

A. Ausgangssituation prüfen ..... S. 22

B. Strukturen schaffen ..... S. 24

Exkurs: Führungskräfte ..... S. 29

C. Genderkompetenz ..... S. 31

D. Information und Beteiligung ..... S. 34

DER PROZESS DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ..... S. 37

A. Ziele formulieren ..... S. 37

B. Gefährdungen erfassen ..... S. 40

Fragebögen ..... S. 42

Workshops/Gesundheitszirkel ..... S. 45

Interviews ..... S. 46

C. Ergebnisse beurteilen ..... S. 47

D. Maßnahmen entwickeln ..... S. 49

E. Umsetzen der Maßnahmen ..... S. 53

F. Evaluieren ..... S. 53

G. Dokumentation ..... S. 54

TEIL III: ANHANG ..... S. 55

Checkliste zu Gender im Betrieb/Verwaltung ..... S. 55

Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte ..... S. 57

Kriterien der Erfassung psychischer Belastungen ..... S. 58

Hinweise für die Formulierung von Zielen ..... S. 60

Methoden der Erfassung psychischer Belastungen ..... S. 61

Literatur und Internet-Seiten ..... S. 64

VORWORT

In den letzten Jahren wird vermehrt über psychische Belastungen bei der Arbeit gesprochen – im privaten Kreis und vor allem in den Medien. Häufig werden die psychischen Belastungen – also das, was bei der Arbeit auf die Psyche einwirkt – mit psychischen Erkrankungen verwechselt. Doch nicht alles, was ungünstig auf die Psyche wirkt, führt unbedingt zu einer psychischen Erkrankung. Auch viele körperliche Erkrankungen wie z.B. ein Herzinfarkt oder Bandscheibenvorfall werden bekanntlich durch arbeitsbedingten Stress mitverursacht.

Es ist also durchaus angebracht, die Arbeitsbedingungen nicht nur in Hinblick auf mechanische und physische Belastungen zu verbessern. Die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen und die Rahmenbedingungen der Arbeit beeinflussen die Gesundheit der Beschäftigten mindestens ebenso stark.

Ein wesentliches Instrument zur Verbesserung sind hier die Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz, die eigentlich seit 1997 überall durchgeführt werden müssen – auch für die psychischen Belastungen. Einige Unternehmen haben sich bereits mit diesem Thema auseinandergesetzt, es sind aber noch viel zu wenige. Während sich die materielle Ausstattung, die Ergonomie und die technische Sicherheit an den Arbeitsplätzen deutlich verbessert haben, wird im Bereich der psychischen Belastungen noch wenig getan. Zu Psychischen Belastungsfaktoren zählen die Arbeitsorganisation, die Zusammenarbeit, die Führung, der Umgang mit Kundinnen und Kunden, der Zusammenhalt unter den KollegInnen und vieles mehr. In diesen Bereichen haben die Belastungen zugenommen, weil die Anforderungen an die Selbstorganisation bei der Arbeit zugenommen haben, Verantwortung im Unternehmen verschoben wurde, es in vielen Bereichen leistungsorientierte Vergütungsbestandteile gibt und damit häufig immer mehr in der Arbeitszeit geleistet werden muss, so dass es zu Überstunden und einer Entgrenzung der Arbeit kommt.

Vor diesem Hintergrund kann kein Unternehmen und keine Verwaltung von sich behaupten, dass psychische Belastungen hier kein Thema seien.

Mit dem Projekt Gender/Stress konnte gezeigt werden, dass Geschlechterrollenbilder einen bedeutsamen Einfluss auf die konkrete Ausprägung der Arbeitsbelastungen für Frauen und Männer haben. Zugleich prägen diese Geschlechterrollenbilder, was als Belastung wahrgenommen wird und was als Selbstverständlichkeit und „Normalität" als unproblematisch angesehen wird. So bleibt die Freundlichkeit der Verkäuferin als psychische Belastung genauso unterbewertet wie die Angst des Polizisten – um nur zwei Beispiele zu nennen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu dem auch die Gefährdungsbeurteilungen zählen wird traditionell vorwiegend von männlichen Experten durchgeführt. Aus Genderperspektive geht es nun darum, zu fragen, wer darüber hinaus tatsächlich die Experten und Expertinnen für Gesundheitsschutz in den Organisationen sind. Das sind die Mitarbeitenden – Frauen und Männer – selbst, sie können am besten Auskunft geben über mögliche Gefährdungen und Belastungen.

Die Erfahrungen mit der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in andere Handlungsfelder haben gezeigt: Die Konzepte und Vorgehensweisen müssen sich verändern, wenn die bestehenden Geschlechterverhältnisse mit ihren Benachteiligungen und Wahrnehmungsverzerrungen verändert werden sollen. Das gilt auch für die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen, wie das Projekt Gender/Stress aufgezeigt hat.

Was bietet diese Handlungshilfe?

In dieser Handlungshilfe werden nun zwei Themen miteinander verbunden, die in den Unternehmen und Verwaltungen unbedingt bearbeitet werden

sollten – nicht nur weil die Gesetze das vorschreiben, wie auf den nächsten Seiten erläutert wird, sondern auch weil dadurch die Organisation im Ganzen ebenso wie die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden.

Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen haben bisher eher einen geringen Stellenwert in den Organisationen. Sehr häufig wird gesagt, dass diese Fragen außerhalb der Erwerbsarbeitswelt im Privaten zu klären seien. Die Einzelnen sollen sich einen Weg im Umgang mit ihren Belastungen suchen, das sei nicht Aufgabe der Organisation. Dem widersprechen sowohl gesetzliche Vorgaben wir die Erkenntnisse der Gesundheitswissenschaften.

Hiermit wird nun den betrieblichen Interessenvertretungen das Thema näher gebracht. Die Handlungshilfe soll sie dabei unterstützen, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unter Genderperspektive auf den Weg zu bringen und mitzugestalten. Das Vorgehen wird hier konkret und mit Beispielen erläutert und es werden Anregungen, Hinweise und Erfahrungen weiter gegeben.

Und schließlich möchte die Handlungshilfe für diese Aufgaben motivieren und zeigen, dass es zwar nicht nur einfach, aber durchaus gut praktikabel und nicht so kompliziert ist, wie der Gesetzestext es manchmal erscheinen lässt.

Wir wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung und freuen uns über Rückmeldungen zu den Erfahrungen, die mit der Handlungshilfe und der Integration von Gender in die Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen gemacht werden.

Hamburg im November 2009
Sonja Nielbock und Michael Gümbel

TEIL I:
DAS PROJEKT GENDER/STRESS

Geschlechterrollen und psychische Belastungen

Das Projekt Gender/Stress wurde von Juli 2007 bis September 2009 von Sujet durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung und ver.di gefördert. Ziel des Projektes war es, Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenbildern und psychischen Belastungen/Ressourcen zu erforschen und auf dieser Grundlage Praxisansätze zu entwickeln. Das Projekt wurde mit drei Betrieben durchgeführt:

- einem Textilkaufhaus
- einem Finanzamt
- einem IT/Telekommunikationsunternehmen.

In allen drei Betrieben wurden Interviews mit Beschäftigten geführt, in denen sie nach ihren Bildern zu Geschlecht und psychischen Belastungen/Ressourcen gefragt wurden. Es konnte gezeigt werden, dass in allen Betrieben deut-

liche Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit vorhanden sind. Diese Bilder stimmen vielfach nicht mit der Realität überein – bestimmte Anforderungen und Belastungen werden nicht wahrgenommen oder andere werden überbewertet.

Die Interviewergebnisse führten zur intensiven Diskussion über Geschlechterrollenbilder in den Betrieben. Dabei konnten einige Stereotype reflektiert und bearbeitet werden. Auf dieser Grundlage wurden drei unterschiedliche Praxisansätze für einzelne Teile im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen und Ressourcen entwickelt:

- Im Textilkaufhaus wurde eine Befragung geplant und ein Fragebogen entwickelt, der zu den Anforderungen des Betriebes passt.
- Im Finanzamt wurden Workshops mit Führungskräften und Beschäftigten zu einzelnen Belastungs- und Ressourcenthemen durchgeführt. Dabei wurden die Probleme genauer beschrieben und Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt.
- Im IT/Telekommunikationsunternehmen wurden als eine Hauptbelastung die ständigen Restrukturierungen erfasst. Es wurden Workshops zum Umgang mit Veränderungsprozessen durchgeführt und Empfehlungen für eine veränderte Praxis entwickelt.

Die ausführlichen Ergebnisse des Projekts werden im Jahr 2010 veröffentlicht.

WICHTIGE BEGRIFFE

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die Gefährdungsbeurteilung ist so etwas wie der TÜV-Check für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Betrieb. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5) muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber seit 31.12.1997 für alle Arbeitsplätze beurteilen, welche Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten bestehen können. Sie bzw. er muss daraufhin aktiv werden für eine Verbesserung der Bedingungen. Ob diese Aktivitäten tatsächlich etwas verbessert haben, muss ebenfalls überprüft werden. Das gesamte Vorgehen muss schriftlich dokumentiert werden und regelmäßig wiederholt werden. Die gesetzlichen Regelungen lassen viel Spielraum für das konkrete Vorgehen im Betrieb – und die Mitbestimmung der gesetzlichen Interessensvertretung.

Die Gefährdungsbeurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz in den Paragrafen 5 und 6 geregelt. Dort heißt es:

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 6 Dokumentation
(1) Der Arbeitgeber muss über die nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich ist. (…)

Für die Umsetzung in den Betrieben heißt das:

- Es ist das gesamte Arbeitssystem zu überprüfen, nicht nur einzelne Gefährdungsquellen wie z.B. Stolperfallen oder die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze.
- Es muss nicht in jedem Fall jeder einzelne Arbeitsplatz gleichermaßen genau überprüft werden. Die Frage, was unter „gleichartig" zu verstehen ist, unterliegt der Mitbestimmung der Interessenvertretung.
- Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu wiederholen. Dabei sind auch die Instrumente und Vorgehensweisen stetig weiterzuentwickeln.

Für bestimmte Arbeitsplätze und Gefährdungen ist an anderer Stelle noch genaueres geregelt (z.B. § 3 BildscharbV, § 1 MuSchArbV, § 3 BetrSichV)

PSYCHISCHE BELASTUNG

Der Begriff der „psychischen Belastung" wird in der Wissenschaft und in der Praxis z.T. unterschiedlich gebraucht. In der international gültigen Norm ISO EN DIN 10075 sind psychische Belastungen definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken".

!

In der international gültigen Norm ISO EN DIN 10075 sind psychische Belastungen definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken"

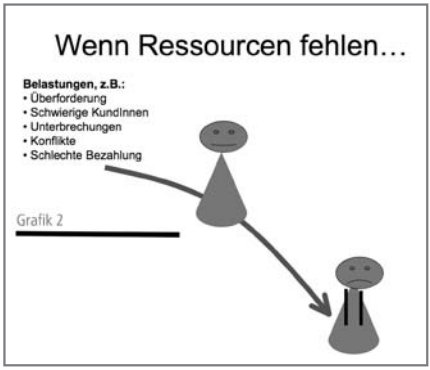
Psychische Belastungen sind nach dieser Definition also weder gut noch schlecht. Eine „Belastung" kann für die arbeitende Person negativ sein, weil sie z.B. zu Ermüdung und Erschöpfung führt. Genauso gut kann sich die „Belastung" aber auch positiv auswirken, weil sie z.B. zu Freude oder

einem Erfolgserlebnis führt. In der alltäglichen Sprache und meistens auch in der Praxis in den Betrieben gilt eine „Belastung“ aber als etwas Negatives, das auf Dauer lieber vermieden bzw. abgebaut werden sollte. In diesem Sinne wird der Begriff der „Belastung“ auch in der vorliegenden Broschüre genutzt.

RESSOURCEN

In den Gesundheitswissenschaften hat sich in den letzten Jahren neben der Frage, was Menschen krank macht, die Frage, was Menschen gesund erhält, als ebenso wichtige Frage herausgestellt. Die Frage, was bei der Arbeit krank machen kann, ist die Frage nach den Belastungen. Das, was bei der Arbeit die Gesundheit fördern kann, wird als „Ressource“ bezeichnet. Es geht also immer darum, sowohl nach Belastungen als auch nach Ressourcen zu suchen. (siehe Grafik 1 und 2)

Viele Merkmale von Arbeit können sowohl als Belastung als auch als Ressource wirken. Je nach Situation und anderen Merkmalen kann z.B. ein großer Handlungsspielraum bei der Durchführung der Arbeitsaufgaben eine Belastung darstellen: Es ist nicht klar, wie eine bestimmte Aufgabe zu erledigen ist. Die Beschäftigten können und müssen selbst entscheiden, wie sie in der jeweiligen Situation vorgehen. Wenn sich eine Entscheidung als falsch herausstellt, werden alleine die Beschäftigten verantwortlich gemacht. Als Ressource kann ein solcher Handlungsspielraum dagegen dann wirken, wenn die Beschäftigten Rückendeckung für ihre Ent-



scheidungen bekommen. Dann ist es auch nicht ganz so schlimm, wenn sich eine Entscheidung einmal als nicht sinnvoll herausstellt.

BEISPIEL FINANZAMT
Im Finanzamt steht den Beschäftigten (in einem bestimmten Rahmen) frei, wie genau sie die Angaben in einer Steuererklärung überprüfen. In der Regel sollen kleinere Beträge ohne genauere Überprüfung akzeptiert werden, damit die Steuererklärungen zügig bearbeitet werden können. Wenn etwas offensichtlich falsch erscheint, soll aber doch genauer geprüft werden. Manchmal kommt es vor, dass Angaben ungeprüft akzeptiert werden, die sich später als falsch herausstellen. Für die Beschäftigten besteht Unsicherheit, wie mit solchen Fehlern in ihrem Finanzamt umgegangen wird. Einige haben es schon erlebt, dass sie von ihren Vorgesetzten unangenehm zur Rede gestellt worden sind, andere haben erlebt, dass sie auch bei falschen Entscheidungen Rückendeckung in der Organisation erhalten haben.

Ob großer Handlungsspielraum also als Belastung oder Ressource wirken kann, hängt hier wesentlich von der sozialen Unterstützung durch die Vorgesetzten ab. Stimmt die Unterstützung, kann die Entscheidungsfreiheit als Ressource dienen und die Arbeit erleichtern. Stimmt die Unterstützung nicht, wirkt die vorhandene Freiheit eher als Unklarheit und Verunsicherung und damit als Belastung.

!

Im Fokus stehen die Arbeitsverhältnisse, die auf alle Beschäftigten wirken, nicht, wie einzelne sich belastet fühlen und nicht die unterschiedlichen Auswirkungen (Beanspruchung).

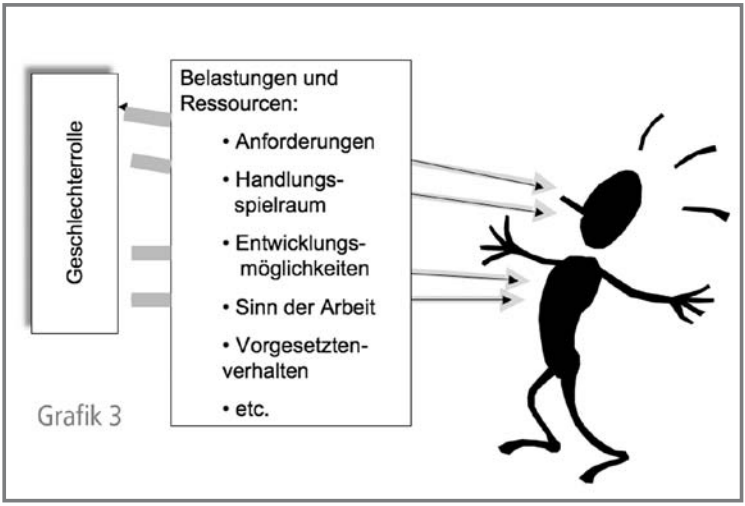
BELASTUNGEN UND BEANSPRUCHUNGEN

Die Belastungen und Ressourcen im Betrieb sind unabhängig von den konkreten Personen vorhanden. Es geht nicht darum, ob einzelne damit besser oder schlechter zurecht kommen. Es kann durchaus individuelle Unterschiede darin geben, wie sich die Beschäftigten subjektiv beansprucht fühlen. Die Gefährdungsbeurteilung schaut aber auf die Rahmenbedingungen im Betrieb, auf die Verhältnisse. Ziel des Prozesses ist

eine Veränderung der Rahmenbedingungen, nicht eine Veränderung der Personen – auch wenn ein gelungener Verlauf immer auch die Menschen in der Organisation weiterentwickelt.

Was hat das mit „Geschlecht" zu tun?

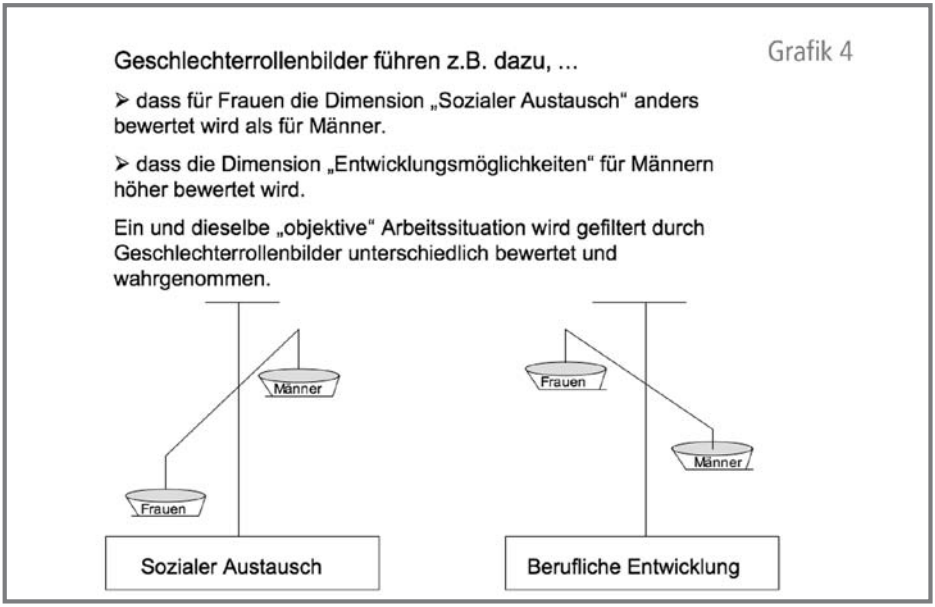
Wie im Projekt Gender/Stress gezeigt wurde, können Anforderungen und Rahmenbedingungen von Arbeit in der gleichen Organisation für Frauen und Männer unterschiedlich als Belastungen und Ressourcen wirken. Manche Ressourcen stehen eher Frauen oder eher Männern zur Verfügung. So dürfen Frauen z.B. in bestimmten Fällen eher Schwäche zeigen, während Männer sich z.B. bisweilen eher abgrenzen dürfen. Genauso liegen manche Belastungen für ein Geschlecht eher vor als für das andere: Frauen müssen z.B. oft freundlicher sein, während von Männern eher erwartet wird, dass sie schwierige Situationen mit aggressiver Kundschaft oder Klientel leichter bewältigen.



Grafik 3

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Im Textileinzelhandel wird Frauen zugeschrieben, sie seien freundlicher und könnten also die Anforderung, den Kundinnen und Kunden immer freundlich zu begegnen, besser erfüllen. Da Männern zugeschrieben wird, dass sie das weniger könnten, ist die emotionale Belastung für die männlichen Beschäftigten hier weniger ausgeprägt als für die weiblichen. Andererseits wird von Männern mehr erwartet, sich durchzusetzen, wenn es zu Konflikten mit der Kundschaft kommt. Die Geschlechterrollenbilder beeinflussen also für beide Geschlechter sowohl Belastungen als auch Ressourcen:

	Belastung	Ressource
Frauen	Freundlich sein müssen	Unsicher und schwach sein dürfen
Männer	Sicher und stark sein müssen	Unfreundlich sein dürfen



GENDER

Der englische Begriff „gender" bedeutet auf Deutsch „Geschlecht". Im Unterschied zum deutschen Begriff bezieht sich „gender" nur auf die Aspekte von „Geschlecht", die kulturell und sozial bedingt und damit veränderlich sind. Für den Begriff „Geschlecht" im biologischen Sinne steht der englische Begriff „sex". Mit der Einführung des englischen Begriffs im deutschen Sprachraum wird betont, dass die gegenwärtigen Geschlechterverhältnisse nicht zwangsläufig von biologischen Gegebenheiten bestimmt sind, sondern durch gesellschaftliche und kulturelle Prozesse entstanden sind. Sie waren in vergangenen Zeiten anders und sind in anderen Kulturen von den uns bekannten Verhältnissen unterschieden. Und sie werden sich in Zukunft weiterhin verändern – und sind damit auch gestaltbar!

Da auch die Vorstellungen davon, was als biologischer Anteil von „Geschlecht" (also „sex") angesehen wird, sozial und kulturell beeinflusst ist, benutzen wir hier in der Regel den Begriff „Geschlecht" und beziehen uns dabei auf die veränderbaren und gestaltbaren Anteile von Geschlecht im Sinne von „gender".

!

Mit Gender ist das soziale und kulturelle Geschlecht gemeint. Diese Zuschreibungen, wer was macht und kann, sind veränderbar und gestaltbar.

GENDER MAINSTREAMING

Gender Mainstreaming als internationaler politischer Ansatz der Gleichstellungspolitik beruht auf zwei Grunderkenntnissen:

- Die bisherigen Ansätze der Gleichstellungspolitik (bei denen es vor allem um Frauenförderpolitik geht) sind zwar unverzichtbar, auf Dauer aber zu langsam, um in absehbarer Zeit das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.
- Die Strategie soll da ansetzen, wo die bestehenden Geschlechterverhältnisse immer wieder neu hergestellt werden. Das geschieht durch alle Entscheidungen und Aktivitäten auf politischer Ebene, die ohne Reflexion der Auswirkungen Frauen und Männer erfolgen. Um Gleichstellung nachhaltig zu erreichen, muss die Frage der Gleichstellung bei allen politischen wie

betrieblichen Entscheidungen gestellt und berücksichtigt werden. Die Kategorie „Gender“ muss also im „Mainstream“, im Hauptstrom aller Aktivitäten immer wieder bedacht werden.

Die UNO, die Europäische Union, die Bundesregierung und viele Bundesländer und Organisationen (darunter auch ver.di) haben sich auf diese Anwendung von Gender Mainstreaming verpflichtet.
Zur Einführung von Gender Mainstreaming in einer Organisation wird zunächst eine Gender Analyse durchgeführt, um festzustellen, an welchen Stellen Veränderungen nötig sind und wo angesetzt werden kann. Gender Mainstreaming bezieht sich im Wesentlichen auf die Handlungsfelder:

- die Weiterentwicklung der Strukturen der Organisation,
- die Weiterentwicklung der handelnden Personen und
- die Weiterentwicklung der fachlichen, inhaltlichen Arbeit mit der Kundschaft oder Klientel.

GESCHLECHTERROLLENBILDER

Ein wesentlicher Teil dessen, was „Geschlecht" ausmacht, ist geprägt durch Vorstellungen, Bilder, Stereotype und Klischees über Frauen und Männer. Frauen oder Männer können demnach nicht einparken, nicht zuhören, nicht kommunizieren, nicht weinen, sich nicht abgrenzen, nicht freundlich sein usw. Im Alltag helfen uns solche Bilder häufig, die Wirklichkeit zu ordnen und uns darin zurecht zu finden.

Typische Geschlechterrollenbilder

Frauen

- Kümmern sich um Kinder
- Sind schön
- Zicken
- Weinen eher
- Sind Opfer
- Können einen Haushalt besser führen
- Kümmern sich mehr um Gesundheit
- Sind sprachbegabter
- Passen gut in soziale Berufe
- Sind kommunikativer
- Nehmen sich oft zurück

Männer

- Sind stark
- Weinen nicht
- Interessieren sich für Fußball und Autos
- Sind eher gewalttätig
- Setzen sich durch
- Wollen mehr Sex
- Gehen nicht zum Arzt
- Sind mathematisch begabter
- Passen gut in technische Berufe
- Schweigen auch mal gerne
- Erklären gerne die Welt

Die Auflistung ließe sich beliebig verlängern. Sie zeigt:

- Einerseits können wir für die Geschlechterrollenbilder zahlreiche Beispiele in der Realität finden,
- anderseits gibt es nicht wenige Beispiele in der Realität, die den Geschlechterrollenbildern widersprechen.

Gesellschaftlich verbreitete und anerkannte Bilder geben uns Orientierung, was wir in einer Situation von wem erwarten und befürchten können bzw. müssen. Da sich die meisten Menschen mehr oder weniger an diesen Geschlechterrollenbildern orientieren, werden in aller Regel unsere Erfahrungen bestätigt und stabilisiert. Was da nicht hinein passt, wird oft schlicht nicht wahrgenommen.

Im Projekt Gender/Stress wurden die Geschlechterrollenbilder in Hinblick auf psychische Belastungen und Ressourcen untersucht. Dabei hat sich gezeigt, dass die Bilder, die von Männlichkeit und Weiblichkeit vorhanden sind, sich auch in den Projektbetrieben in Bezug auf Belastungen und Ressourcen finden: So wird Weiblichkeit hier z.B. mit Freundlichkeit, Schwäche und Kommunikationsfähigkeit verbunden, während Männlichkeit mit Durchsetzungsfähigkeit, Aufstiegsinteresse und technischer Kompetenz verbunden ist. Diese Zuschreibungen beschreiben Frauen und Männern jedoch in vielen Fällen nicht richtig. Vorhandene Kompetenzen werden nicht wahrgenommen, nicht genutzt und nicht anerkannt. Das beeinflusst die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Bewertung der Arbeitsleistung, die Bewertung der Belastungen und die Verfügbarkeit von Ressourcen.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG ZU PSYCHISCHEN BELASTUNGEN UND RESSOURCEN

Gender Mainstreaming und die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen/Ressourcen passen gut zueinander, denn:

- Es handelt sich jeweils um eine systematische Bestandsaufnahme der Organisation, mit dem gemeinsamen Ziel der Verbesserungen für die Beschäftigten.
- Das Geschlecht und vor allem die Geschlechterrollenbilder haben eine große Bedeutung für die Belastungen und Ressourcen. Sie sollten deshalb nicht „geschlechtsblind" erfasst werden.
- In vielen Organisationen ist Gender Mainstreaming bindend vorgeschrieben. Das heißt, dass Gender Mainstreaming auch bei der Gefährdungsbeurteilung anzuwenden ist.
- In den anderen Organisationen ist es die folgerichtige Umsetzung des gesetzlichen Auftrags, sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen.

Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung und rechtliche Vorgaben
Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine wesentliche Aufgabe der Betriebsräte (§ 80 (1) 2a. BetrVG) und Personalräte (§ 68 (1) 5a. BPersVG). Seit Einführung von Gender Mainstreaming ist bekannt, dass die bestehenden Geschlechterverhältnisse wieder herstellt werden, wenn nicht in jeder Maßnahme und Entscheidung die Auswirkungen auf Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigt werden. Zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse ist also jede Aktivität in einer Organisation zu nutzen: Die Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Belastungen und Ressourcen sind dabei ein sinnvoller und erfolgversprechender Ansatzpunkt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Das AGG verbietet in § 7 Benachteiligung u.a. aus Gründen des Geschlechts. Die vorhandenen Geschlechterrollenbilder können bei der Gefährdungsbeurteilung dazu führen, dass die Belastungen eines Geschlechts geringer bewertet werden als diejenigen des anderen Geschlechts und dass entsprechende Maßnahmen aus diesem Grunde unterbleiben.

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)
§ 2 Verpflichtete
Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.
Das Bundesgleichstellungsgesetz § 2 betont die Verpflichtung Gender Mainstreaming in den Dienststellen durchgängig anzuwenden. Damit ist das Prinzip Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung und alle Institutionen und Einrichtungen, die Zuwendungen des Bundes erhalten, gesetzlich verankert – auch für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

GENDER MAINSTREAMING ALS AUFGABE DER INTERESSENSVERTRETUNG

Nach § 80 (1) 2a. BetrVG haben Betriebsräte sich für die Gleichstellung einzusetzen. Das gleiche gilt für die Personalräte nach § 68 (1) 5a BPersVG. Nach den Grundsätzen von Gender Mainstreaming gilt das für alle Handlungsfelder. Die Berücksichtigung der Gender in die Gefährdungsbeurteilung durchzusetzen bedeutet also, die gesetzlichen Aufgaben der Interessensvertretung umzusetzen.

TEIL II: SO KANN ES GEHEN!

GENDER IN DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Auf den nächsten Seiten skizzieren wir Schritt für Schritt wie eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unter Genderperspektive aussehen kann. Es werden allgemeine Empfehlungen gegeben und anhand konkreter Beispiele anschaulich gemacht. Diese Beschreibung soll im konkreten betrieblichen Prozess als Orientierung und Unterstützung dienen.

VOR DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

A. AUSGANGSSITUATION PRÜFEN

Zunächst gilt es zu klären, auf welchen Strukturen und Erfahrungen im Betrieb aufgebaut werden kann. In vielen Betrieben gibt interne oder externe Beauftragte für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, BetriebsärztInnen). Häufig ist auch schon eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden – allerdings selten vollständig. Es ist also zu fragen:

- Welche betrieblichen Strukturen gibt es bereits? Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA)? Wer ist darin vertreten? Gibt es andere Aktivitäten zur Gesundheit der Beschäftigten (Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Sozialberatung usw.)?
- Gibt es bereits Erfahrungen mit Gefährdungsbeurteilungen?
- Wie zufrieden sind die Beteiligten mit dem Vorgehen, den Ergebnissen, den Maßnahmen?
- Was kommt bei den Beschäftigten an?

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Im Textilkaufhaus gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA). Dieser besteht aus dem Betriebsrat, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, einem Vertreter der Arbeitgeberseite. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist eine externe Person. Bisher wurden einige Begehungen der Arbeitsplätze durchgeführt. Der Schwerpunkt lag dabei auf den physischen oder technischen Belastungen wie z.B. Stolperfallen, Einrichtung der Bildschirmarbeitsplätze usw.
Diese Strukturen sind für den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und der Berücksichtigung von Gender-aspekten zu erweitern durch Personen, die sich mit den Themen wie Führung und Zusammenarbeit, Personalentwicklung und Kommunikation auskennen. Hier liegen nämlich die wesentlichen Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten beim Thema psychische Belastungen und Ressourcen.

Nutzen der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung nutzt nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Betrieb:

- Die Voraussetzungen für die Gesundheit der Beschäftigten werden untersucht und verbessert
- Die Bestandsaufnahme deckt auch Schwachstellen im Betrieb auf, an denen sich die Arbeit besser organisieren lässt oder besser auf die Kundschaft oder Klientel ausrichten lässt.
- Die Beschäftigten merken, dass sich jemand mit ihrer Arbeitssituation auseinander setzt und fühlen sich wertgeschätzt. Das verbessert die Motivation und den Spaß bei der Arbeit.

Wann wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Das Gesetz sieht keine festen Rhythmen der Überprüfung vor. Die Gefährdungsbeurteilung ist allerdings regelmäßig zu überprüfen und zu wiederholen. Anlässe für eine Gefährdungsbeurteilung sind dem Kasten rechts zu entnehmen.

!

Sobald sich Arbeitsplätze, Prozesse und Abläufe verändert haben aufgrund von Umstrukturierungen oder anderen Veränderungen.
Wenn der Krankenstand in einem Bereich auffällig ist.
Wenn es Beschwerden von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern gibt.

B. STRUKTUREN SCHAFFEN

Wer soll den Prozess steuern?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber trägt nach dem Gesetz die Verantwortung für die Gefährdungsbeurteilungen, da die gesetzliche Verpflichtung sich an sie richtet. Aber die Praxis sieht oft anders aus. Nicht immer sehen Führungskräfte, welchen Nutzen ihre Organisation davon hat, das Gesetz zu erfüllen. Sanktionen sieht das Gesetz nicht vor.

Auch Betriebsräte und Personalräte haben die Möglichkeit den Prozess ein gutes Stück weiterzuentwickeln, wenn die Geschäftsführung dazu nicht bereit ist. In der Umsetzungs- und Veränderungsphase wird es jedoch in der Regel ohne die Geschäftsführung schwierig. Einige Maßnahmen kosten Zeit und Geld und diese Ressourcen können nur sichergestellt werden, wenn auch die Geschäftsführung Interesse an der Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden hat.

Der gesamte Prozess ist für die Organisation und die Mitarbeitenden von größerem Nutzen, wenn eine Steuerungsgruppe den Prozess verantwortet und leitet. Aus Genderperspektive sollten möglichst viele unterschiedliche Perspektiven aus der Organisation in der Steuerungsgruppe vertreten sein. So kann vermieden werden, dass bestimmte Perspektiven (z.B. der technische Arbeitsschutz, die Geschäftsführung oder die langjährig freigestellten BR/PR-Mitglieder) den Prozess beherrschen. Andere, „leisere“ Stimmen können gehört werden.

In diese Steuerungsgruppe gehören Personen aus verschiedenen Bereichen der Organisation. Auf jeden Fall aber:

- VertreterIn der Arbeitgeberseite
- Betriebsrat / Personalrat
- Fachleute für Arbeit und Gesundheit (Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Gleichstellungsbeauftragte
- Personalverantwortliche
- VertreterInnen der mittleren Führungsebene

Mitglieder der Steuerungsgruppe

Geschäftsführung / Arbeitgeber(in)
Die oberste Leitungsebene muss den Prozess mitverantworten, das Vorgehen unterstützen und die folgenden Maßnahmen akzeptieren und unterstützen.

Betriebs- bzw. Personalrat
Die Interessenvertretung muss ihre Aufgaben aus §§ 75,87 BetrVG überall wahrnehmen, wo sie Einfluss nehmen kann. Die Steuerungsgruppe bietet dafür gute Voraussetzungen.

Fachleute für Arbeit und Gesundheit
Sie sind die beauftragten ExpertInnen der Organisation in Arbeitsschutzfragen – in der Regel mit Schwerpunkt auf den körperlichen Belastungen. Ihre Erfahrung soll einfließen und ihre Unterstützung auch für die Beurteilung psychischer Belastungen und Ressourcen gesichert werden.

Gleichstellungsbeauftragte
Sie sind die beauftragten ExpertInnen für Gleichstellungsfragen. Auch ihre Erfahrung soll einfließen und die Unterstützung gesichert werden.

Personalverantwortliche
Die Gefährdungsbeurteilung berührt wesentliche Handlungsfelder des Personalbereichs. Hier werden in der Regel wichtige Maßnahmen zur Verbesserung der Situation geplant und umgesetzt werden.

Mittlere Führungsebene
Die Einstellung und das Verhalten der Führungskräfte haben eine große Bedeutung für Belastungen und Ressourcen – auch für die Gleichstellung. Deshalb kann sie von Anfang an am Prozess beteiligt werden. Auch die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte sind zu beurteilen.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Im Textilkaufhaus kann nun gestartet werden. Die Personen, die den Prozess verantwortlich durchführen, sind in diesem Unternehmen für den Prozess festgelegt. In diesem Beispiel war es von Vorteil, dass die Leiterin der Personalabteilung in der Steuerungsgruppe die Leitung übernommen hat, da die Themen der Personalabteilung und wesentliche Faktoren psychischer Belastungen dieselben sind bzw. viele Gemeinsamkeiten aufweisen.

Wie die Steuerungsgruppe zusammengesetzt wird und wer die Leitung übernimmt, ist aufgrund der spezifischen Umstände in einem Unternehmen/Organisation zu entscheiden, vor allem die Größe ist dabei relevant.

Die Steuerungsgruppe trifft grundlegende Entscheidungen:
- Wer soll die Gefährdungsbeurteilung durchführen?
- Mit welchen Methoden sollen Belastungen erfasst werden?
- Wie werden die Beschäftigten und Führungskräfte informiert und aktiv einbezogen?
- Wann wird begonnen, in welchen Bereichen, mit welchen Personen?
- Wie sollen die Ergebnisse bewertet werden und wie soll weiter verfahren werden?

In mittleren und größeren Unternehmen sollte zwischen Steuerungsgruppe und ausführender Projektgruppe unterschieden werden.

Die Projektgruppe plant die konkreten Schritte wie die Information und Beteiligung der Mitarbeitenden, Zeitpunkt, Organisationsbereiche und Personen, die teilnehmen etc. Strategische Fragen und grundlegende Entscheidungen

werden immer wieder an die Steuerungsgruppe zurückgekoppelt. Wichtig ist die Steuerungsgruppe vor allem, damit allen Beteiligten deutlich wird, dass die Unternehmensleitung hinter dem Vorgehen steht und dass Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten ein wesentliches Ziel der Unternehmensleitung ist. Außerdem ist es für den nachhaltigen Veränderungsprozess erforderlich, dass die Unternehmensleitung für den Prozess Verantwortung trägt.

Mitbestimmung
Nach § 87 (1) 7. hat der Betriebsrat bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften" mitzubestimmen. Das bedeutet für die Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich die Mit-Entscheidung bei allen Fragen, die nicht gesetzlich eindeutig geklärt sind, also beim gesamten Prozess. Dazu gehören auch die Entscheidungen über die Maßnahmen, die auf Grund der Gefährdungsbeurteilung getroffen werden, um die Situation für die Beschäftigten zu verbessern. Für die Personalräte ist die Mitbestimmung bei „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen" ebenfalls gesetzlich verankert (§ 75 (3) 11. BPersVG). Ausführlicher zur Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen vgl. den Text im Anhang.

Mitbestimmung
Nach § 87 (1) 7. hat der Betriebsrat bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften" mitzubestimmen.

Externe Beratung

Für einen umfangreichen Prozess wie die Gefährdungsbeurteilung empfiehlt sich zumindest für den Beginn die Hinzuziehung von externer Beratung. Unter Umständen kann es gelingen, dass ArbeitgeberIn und Interessenvertretung sich auf eine gemeinsame Beratung verständigen. Wichtig ist dabei, dass die externe Beratung immer auch die Perspektive der Interessenvertretung einnimmt und stärkt. Betriebs- und Personalräte haben auch das Recht sich eigene Unterstützung in Form von Sachverständigen zu holen (nach § 80 (3) BetrVG). Die Beratung kann an vielen Stellen im Prozess von großem Nutzen sein:

- Externe Beratung unterstützt dabei im Prozess den Überblick zu behalten.
- Sie kann fachlich und strategisch unterstützen und im Gespräch mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Überzeugungsarbeit leisten.
- Sie kann bei der Gestaltung des Beteiligungsprozesses Erfahrungen vermitteln.
- Sie kann Methoden und Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung vermitteln und dabei unterstützen, diese für die jeweilige Organisation anzupassen.
- Sie kann bei der Gefährdungsbeurteilung dort mitwirken, wo besondere Fähigkeiten benötigt werden oder das besondere Vertrauen der Beschäftigten, z.B. bei der Durchführung von Interviews oder der Moderation von Workshops u.a.
- Sie kann die internen Personen entlasten, indem sie z.B. die Auswertung von Befragungen übernimmt oder die Erstellung von Texten und Dokumentationen.
- Sie kann bei der Entwicklung von internen Kompetenzen z.B. bei der Moderation unterstützen.

Besonders empfehlenswert ist externe Beratung, wenn Interessensgruppen im Unternehmen tendenziell im Konflikt miteinander stehen oder zeitliche Ressourcen intern knapp sind.

EXKURS

Die Bedeutung der Führungskräfte

Die Führungskultur und das Führungsverhalten in einem Unternehmen beeinflussen weite Bereiche der Situation der Beschäftigten und stehen i.d.R. in einem Zusammenhang mit den wesentlichen Belastungsfaktoren und Ressourcen. Auch wenn die Vorgesetzten nur das umsetzen, was an anderer Stelle entschieden wurde: Für die Beschäftigten sind sie das „Gesicht" der Organisation und an ihnen wird oft persönlich festgemacht, was als Belastung empfunden wird. In vielen Fragebögen wird zwar das Verhältnis zu den Vorgesetzten erfragt, unklar und häufig schwierig bleibt danach die Frage, wie mit den Ergebnissen umgegangen werden soll:

- Wie sollen die Führungskräfte informiert werden?
- Wie werden die Führungskräfte auf die Ergebnisse reagieren?
- Wie können die Führungskräfte konstruktiv mit kritischen Rückmeldungen umgehen, ohne sich persönlich verletzt zu fühlen?
- Wie können die Belastungen der Führungskräfte selber in den Prozess einbezogen werden?

Für einen erfolgreichen nachhaltigen Prozess ist das Führungsthema ernst zu nehmen und sind die genannten Fragen zu beantworten.

Genderperspektive auf Führung

In den allermeisten Organisationen ist das Leitbild guter Führung nach wie vor mit vielen Eigenschaften versehen, die eher Männern zugeschrieben werden (Durchsetzungskraft, Fachkompetenz…). Um Veränderungen im Geschlechterverhältnis auf der betrieblichen Ebene zu schaffen, ist es wichtig, dass dieser Zusammenhang von Führung und Männlichkeiten genauer betrachtet und verändert wird. Auf den Wandel im Geschlechterverhältnis hat das Füh-

rungsthema eine besondere Wirkkraft und prägt andere Themen und Bereiche. Schließlich heißt es, dass Führungskräfte Vorbild sein sollen, sie entscheiden letztendlich im Unternehmen und haben den größten Einfluss auf Veränderungen. Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit bzw. besser noch „gegenderte" Verfahren und Methoden im Unternehmen sind leichter einzuführen, wenn es auch Veränderungen in der Sichtweise der Führungskräfte gibt. Dabei geht es auch darum, die Erwartungen und Vorstellungen der Mitarbeitenden an Führungskräfte zu verändern. Häufig haben Menschen hohe Erwartungen an Führungskräfte. Auch das kann hohen Druck und „schlechte", überforderte Führung hervorbringen.
Die Genderperspektive bietet hier einen guten Zugang um die Belastungen, die mit der Führungskultur zusammenhängen, zu bearbeiten. Die Bilder und Zuschreibungen für eine gute Führungskraft haben große Übereinstimmungen mit den Bildern und Zuschreibung für Männer und Männlichkeiten: Souverän, selbstsicher und durchsetzungsstark, allzeit bereit und zeitlich flexibel, trägt Verantwortung und trifft Entscheidungen etc. Führungskräften sollen keine Unsicherheiten zeigen und müssen Vorbild für ihre Mitarbeitenden sein, sie sollen wissen, wo es lang geht.

Im Prozess der Gefährdungsbeurteilung sollten diese Zuschreibungen und Bilder kritisch hinterfragt werden:

- Welche Bilder von Führung gibt es bei uns?
- Welche Anforderungen werden an Führungskräfte gestellt?
- Wie ist die Arbeitssituation der unteren und mittleren Führungskräfte?
- Was erwartet die Organisation von den Führungskräften?
- Was erwarten Mitarbeitende von ihren Führungskräften?
- Inwiefern stellen diese Bilder und Zuschreibungen Belastungen dar, wo liegen mögliche Ressourcen?

BEISPIEL FINANZAMT
Im Finanzamt zeigte sich bei der ersten Bestandsaufnahme kein gutes Bild der Führungskräfte. Sie wurden vielfach als wenig kommunikativ und unterstützend angesehen. Zugleich wurde deutlich: Wichtige Belastungsthemen, wie z.B. der Umgang mit Schwächen, Fehlern und Überforderungen haben viel mit dem Verhalten der Führungskräfte zu tun – und sind wichtige Belastungsthemen der Führungskräfte selbst. Im nächsten Schritt der Gefährdungsbeurteilung wurden deshalb die Führungskräfte in die Bearbeitung einbezogen. Führungskräfte und Mitarbeitende entwickelten ihre Sicht auf die Probleme. Beim Austausch konnte festgestellt werden, dass die Sichtweisen sich viel weniger unterscheiden als zuvor gedacht. Führungskräfte konnten hier Kommunikation und Kooperation erfahren und waren für die Mitarbeitenden in neuen Rollen sichtbar. So konnten gemeinsame Ansätze für Verbesserungen entwickelt werden. Einiges haben die Führungskräfte mit ihren Teams direkt selbst umgesetzt.

C. GENDERKOMPETENZ DER BETEILIGTEN – Als Voraussetzung für die Gefährdungsbeurteilung

Für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, die geschlechtsblinde Flecken vermeidet und Geschlechtergerechtigkeit fördert, ist die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Beteiligten erforderlich. Das bedeutet hier:

Diejenigen, die den Prozess steuern und durchführen, müssen verstehen, wie Belastungen und Ressourcen durch Geschlechterverhältnisse und Stereotype beeinflusst werden. Sie benötigen Kenntnisse und Fähigkeiten, wie Gefährdungsbeurteilungen so gesteuert werden können, dass geschlechtsbezogene Fehldeutungen vermieden werden, die Gleichstellung der Geschlechter verbessert wird und Handlungsspielräume für Frauen und Männer erweitert werden.

Dabei geht es nicht um einen abgeschlossenen Lernprozess – die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollenbildern ist ein ständiger, lebenslanger Prozess. Ein guter und unkomplizierter Einstieg in diesen Lernprozess ist die Reflexion zu den Geschlechterrollenbildern:

Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollenbildern im Unternehmen

Welche Bilder von Frauen und Männern gibt es in diesem Betrieb?
a. Welche Rollenerwartungen gibt es?
b. Welche Vorstellungen von „guter Leistung“ bestehen?

Weitere Fragen und Anregungen sind als Unterstützung im Anhang zusammengestellt.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Die Steuerungsgruppe im Textilkaufhaus hat sich vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung mit diesen Fragen auseinandergesetzt und überlegt, inwiefern diese Bilder und Zuschreibungen die Wahrnehmung und Bewertung von Belastungen prägen bzw. auch verzerren können. Spontan wurde gesagt, dass Verkauf hier ein Frauenberuf sei, dass viele Frauen Teilzeit arbeiten, dass Frauen eher ein Händchen für Modefragen u.ä. hätten als Männer, dass aber der Beruf der Verkäuferin wenig gesellschaftliches Ansehen besitze. Männer in diesem Bereich seien ungewöhnlich – zumindest, wenn sie nicht Führungskraft sind.

BEISPIEL GESCHLECHTERBILDER IM KRANKENHAUS
Hier wurde zunächst festgestellt, dass die Pflegekräfte überwiegend Frauen sind und dass viele Dinge ganz selbstverständlich von ihnen erwartet werden, ohne dass sie ausgesprochen oder in einer Stellenbeschreibung festgeschrieben seien. Dazu gehören Dinge wie freundlich sein, zuhören können, trösten und für andere da zu sein.
Diese Selbstverständlichkeiten des Berufs wurden noch erweitert durch folgende Aspekte:

- **Die eigenen Emotionen im Griff zu haben**
- **Ekel und Scham nicht zu zeigen**

D. INFORMATION UND BETEILIGUNG

Auf welche Weise wird im Betrieb Transparenz über die Gefährdungsbeurteilung hergestellt, wie werden die Beschäftigten an der Beurteilung der Gefährdungen beteiligt?

Die Beschäftigten sollen verstehen, was nun im Betrieb passiert und welchem Zweck diese Aktivitäten dienen. Vorbehalte und Misstrauen gegenüber dem Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung sollen dadurch vermieden bzw. abgebaut werden. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben schlechte Erfahrungen aus früheren Beteiligungsprozessen. Häufig gab es in der Vergangenheit zu wenig Transparenz, oder die Beschäftigten haben eine Verdichtung der Arbeit oder den Abbau von Personal erlebt.

Geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit (siehe „Literatur und Links“) bedeutet für die Informationsarbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung:

- Vielfältige Medien und vielfältige Bilder verwenden
- Vielfältige Methoden verwenden, so dass auch die ihre Fragen stellen können, die sich eher zurückhalten
- Darauf achten, dass alle, auch Randbelegschaften (Reinigung, Außenstellen usw.) eingebunden sind

!

Eine tatsächliche Beteiligung braucht:

- **eine allen Beteiligten angemessene Sprache,**
- **eine Kultur von Offenheit und Gleichgewichtigkeit von Unterschieden,**
- **Rahmenbedingungen, die für alle passen und**
- **eine demokratische Gesprächskultur.**

Aus Genderperspektive stellt Beteiligung den Kernaspekt für die geschlechtergerechte Gefährdungsbeurteilung dar. „Richtige“ Beteiligung ist zugleich der Hauptfaktor für das Gelingen der Gefährdungsbeurteilung. Der ganze Prozess kann nur gelingen, wenn die Mitarbeitenden als die eigentlichen Expertinnen und Experten für die Belastungen und Ressourcen bei ihrer Arbeit anerkannt werden. Sie sind diejenigen, die die konkrete Situation am besten kennen. Sie sind es, die wissen, welche Belastungen abgebaut werden müssen und welche Ressourcen gestärkt werden müssen. Und sie wissen am besten, an welchen Ansatzpunkten erfolgreiche Veränderungen greifen können. Nicht zuletzt wirken die besten Veränderungen nur dann, wenn sie von denjenigen, die sie betreffen, verstanden und (mit)umgesetzt werden. Dieses Verständnis ist wichtig, weil die Erfassung und Beurteilung nicht ein „Reden

über andere“ bleiben soll, in dem die Mitarbeitenden nur „Objekte“ der Beurteilung darstellen.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS

Im Textilkaufhaus wurden als erstes alle Beschäftigten und Führungskräfte zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Die Einladung wurde im Pausenraum verteilt, in der Abteilungsbesprechung mitgeteilt und über Aushänge im Haus bekannt gegeben.

In der Vorbereitung der Veranstaltung wurde überlegt, wie die Beschäftigten und Führungskräfte aktiv beteiligt werden können. Die Steuerungsgruppe hat schließlich festgelegt, dass es eine Moderation geben sollte, die von einem BR-Mitglied mit Moderationskompetenz übernommen wurde. Der Geschäftsführer hatte die Begrüßung gemacht und die Personalleiterin das geplante Vorgehen den Anwesenden vorgestellt. Anschließend haben sich die Beschäftigten und Führungskräfte in Gruppen zu dritt darüber ausgetauscht, was sie für Fragen zu dem Vorgestellten hatten und was sie dazu meinten. Der Moderator fragte einzelne Personen nach den Diskussionsergebnissen. Die Steuerungsgruppe ist auf die Fragen und Kommentare eingegangen und hat versichert, dass diese in den Prozess aufgenommen werden. Am Rand des Raumes standen Stellwände, auf die jede und jeder weitere Bedenken und Fragen sowie Anregungen schreiben konnte.

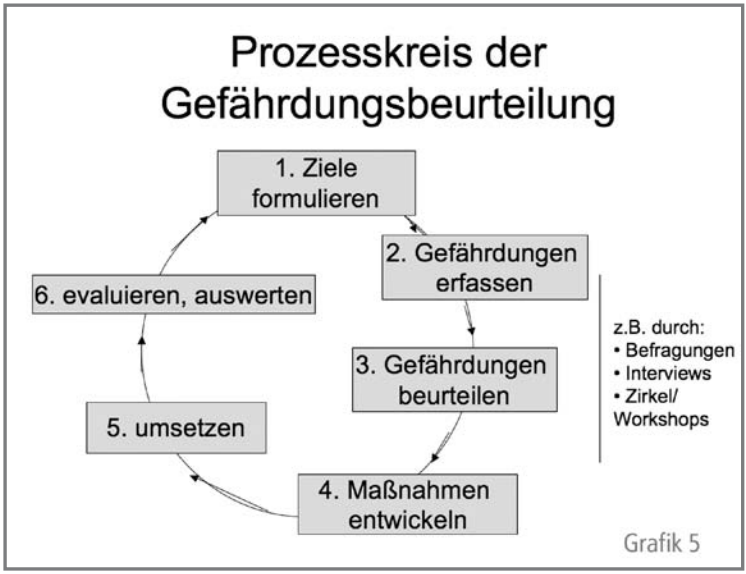
Die Steuerungsgruppe stellte als methodisches Vorgehen eine schriftliche Befragung anhand eines Fragebogens vor. In der Diskussion mit den Beschäftigten wurde jedoch deutlich, dass einige Mitarbeitende direkter eingebunden sein möchten. Einige haben angeführt, dass die Belastungen nicht einfach mit einem Kreuz auf einer Skala darzustellen seien. Sie wollten sich über Zusammenhänge austauschen und diskutieren, wie es den anderen mit einer Situation geht wie zum Beispiel mit arroganten Kundinnen.

Daraufhin hat die Steuerungsgruppe entschieden, zwei Mitarbeitende in die Steuerungsgruppe aufzunehmen. Außerdem wurde die schriftliche Befragung durch moderierte Workshops mit Beschäftigten zur Vertiefung und Erweiterung der Ergebnisse ergänzt.

Beteiligung ist das A+O der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Sie bildet das Kernstück des Prozesses und gilt als Erfolgsfaktor für die Verbesserung der Arbeitssituation und des Wohlbefindens. Aus Gendersicht ist Beteiligung ebenfalls sehr wichtig, um die vielfältigen Perspektiven und die Unterschiedlichkeiten von Menschen gleichwertig zu berücksichtigen. Man kann verschiedene Beteiligungsgrade oder -stufen unterscheiden:

1. **Information (Aushang, Informationsveranstaltung, Post etc.)**
2. **Mitwirkung (Meinungen anhören, Ideen und Vorschläge können eingebracht werden, Austausch, Dialog)**
3. **Mitbestimmung (Mitgestaltung, Mitentscheidung, Zusammenarbeit in gemeinsamer Arbeitsgruppe)**

DER PROZESS DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



Grafik 5

A. ZIELE FÜR DEN PROZESS FORMULIEREN

Zu Beginn des Prozesses sollten sich die Beteiligten über die Ziele der Gefährdungsbeurteilung verständigen:

- Was soll durch die Beurteilung erfasst werden, welche Erkenntnisse sollen gewonnen werden?
- Was soll durch die daraus folgenden Maßnahmen bewirkt werden, in welche Richtung sollen die Verbesserungen gerichtet sein?
- Woran lässt sich die Erreichung dieser Ziele hinterher erkennen?

Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit ist bereits an sich ein wesentlicher Teilaspekt der angestrebten Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Zu-

gleich ist die Gefährdungsbeurteilung aber auch ein hervorragender Anlass, die Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Gender Mainstreaming als eine wesentliche Prozessstrategie orientiert sich an den Zielen:

- Verbesserung der Teilhabe von Frauen und Männern im Betrieb
- Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für Männer und Frauen
- Abbau von blinden Flecken und Geschlechterstereotypen

Diese geschlechterpolitischen Ziele wirken gleichzeitig auf das allgemeine Ziel der Gefährdungsbeurteilung hin, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten menschengerechter zu gestalten, Belastungen abzubauen und Ressourcen zu stärken.

Dieser Schritt ist wichtig um das gesamte Vorhaben zu steuern und am Ende auch die Ergebnisse anhand dieser Ziele überprüfen zu können. Bei der Formulierung der Ziele ist die Orientierung an den SMART-Kriterien hilfreich (siehe Anhang Seite 60).

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS

Die Steuerungsgruppe im Textilkaufhaus hat sich an dieser Stelle Zeit genommen. Die Auseinandersetzung mit den Frauen- und Männerbildern hier im Unternehmen aber auch in der Gesellschaft und bei den Kundinnen und Kunden hat der Steuerungsgruppe an dieser Stelle bereits Ideen geliefert, was aus Genderperspektive im Prozess zu berücksichtigen ist:

Der Großteil der Beschäftigten sind Frauen, die meisten arbeiten in Teilzeit, das Gehalt ist nicht ausreichend zum Lebensunterhalt, sondern es müssen weitere Einnahmen in das Haushaltseinkommen dazu fließen. Viele Frauen sind zurückhaltend, sprechen Schwierigkeiten nicht direkt an.

Nach der Informationsveranstaltung wurden die Rückmeldungen der Beschäftigten aufgenommen und die Ziele noch einmal überarbeitet:

- **Ziel ist es die spezifischen Belastungen von Frauen und Männern auf der Verkaufsfläche zu untersuchen.**
- **Der Umgang mit den Kundinnen und Kunden wird überprüft.**
- **Die Auswirkungen der Öffnungszeiten auf die Lebensgestaltung der Beschäftigten soll thematisiert werden.**
- **Gleiche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sollen geschaffen werden.**
- **Besprechungs- und Kommunikationsformen sollen entwickelt werden, die alle ansprechen und zu denen alle Zugang haben.**

B. ERFASSUNG DER GEFÄHRDUNGEN

Im nächsten Projektschritt geht es darum, ein möglichst umfassendes Bild der Belastungen und Ressourcen zu erhalten. Eine Übersicht über die Kriterien (Themen), die dabei berücksichtigt werden sollten, findet sich im Anhang.

Was heißt hier Gender?

Es gibt keine Methoden oder Vorgehensweisen für die Erfassung von Gefährdungen, die bereits Gender ausreichend berücksichtigen. Bei der Auswahl sollen die Vor- und Nachteile aus Gendersicht abgewogen werden. Die Erkenntnisse der Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollenbildern sind in die Vorgehensweisen und Methoden einzubauen.

!

Gender-Aspekte zu berücksichtigen heißt das Vorgehen so zu gestalten, dass Themen auf den Tisch kommen, über die ansonsten i.d.R. nicht besprochen wird, z.B.:

- **Der Ekel vor den Wunden der PatientInnen in der Pflege,**
- **die Angst im Polizeieinsatz verletzt und getötet werden zu können,**
- **die Angst Fehler zu machen in der Verwaltung,**
- **die Befürchtung, im Lehrberuf die Dynamik in einer Schulklasse nicht bewältigen zu können usw.**

Vor der Entscheidung, welche Methode bzw. Vorgehensweise geeignet ist, sollte überlegt werden, welche Belastungen es hier geben könnte. Dabei sind bisherige Erfahrungen und die Reflexion der Geschlechterrollenbilder hinzuzuziehen.

EXKURS

Fachliche Anforderungen

Ein besonderer Punkt ist das Thema fachliche Anforderungen. Was genau wird in diesem Unternehmen/in dieser Branche als das „Fachliche" verstanden. Es wird empfohlen dieses Thema genau zu besprechen und zu diskutieren.

- Wird es von allen so gesehen?
- Gibt es andere Kompetenzen, die ebenso wichtig oder sogar wichtiger für diese Arbeit sind, aber nicht anerkannt werden?
- Hängt das spezifische Verständnis von „Fachlichkeit" hier mit Geschlechterrollenbildern zusammen?

- Stecken in diesen Erwartungen an die Fachlichkeit Selbstverständlichkeiten, über die man nicht spricht, die quasi Tabu sind?

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Die Fachlichkeit besteht im Umgang mit Kleidung, in der Präsentation der Produkte, der Beratung der Kundinnen und Kunden. Diese Kompetenzen werden Frauen eher zugeschrieben. Das Geschlechterrollenbild führt dazu, dass alle davon ausgehen, dass die Verkäuferinnen diese Kompetenzen als Frauen bereits mitbringen. Sie müssen nicht erlernt werden. Sie sind so selbstverständlich, dass die Belastungen, die damit verbunden sind, selten besprochen werden – denn schließlich haben sich die Verkäuferinnen ja für diesen Beruf entschieden, dann gehört das hier eben dazu.

STRESS DURCH EMOTIONSARBEIT
Der freundliche Umgang mit den Kundinnen und Kunden erfordert einige Gefühls- oder Emotionsarbeit. Gemeint ist damit, dass eine Verkäuferin genervt ist oder sich verletzt fühlt durch eine Kundin, sie darf das aber nicht zeigen. Deshalb versteckt sie ihre Gefühle und stellt mit Mimik und Gestik andere Gefühle dar. Dies ist anstrengend und kann zu Stress führen. In den meisten Dienstleistungstätigkeiten spielt die Regulierung der eigenen Gefühle eine große Rolle und sollte auf jeden Fall in die Erfassung der psychischen Belastungen aufgenommen werden.

Dieser Schritt im Prozess wird häufig für die „eigentliche" Gefährdungsbeurteilung gehalten. Sicherlich ist es ein besonders wichtiger Schritt. Zu sinnvollen Ergebnissen und Entwicklungen kommt man jedoch nur mit einer guten Einbettung und Verzahnung mit den anderen Prozessschritten. Die bewährten Methoden und Vorgehensweisen können nach der Intensität der Beteiligung und der Erhebungstiefe voneinander unterschieden werden.

I. Befragungen
II. Workshops/Gruppendiskussionen/Zirkel
III. Einzelinterviews

Im Folgenden werden für diese Methoden jeweils Vor- und Nachteile dargestellt.

I. Fragebögen

Fragebögen bieten sich an, wenn die Sichtweise einer großen Gruppe bzw. von allen Beschäftigten erfragt werden soll. Der Aufwand der Befragung ist geringer als bei Interviews, Gruppendiskussionen oder Workshops, die Auswertung ist je nach Anlage des Bogens unterschiedlich schwierig. Fragebögen vermitteln i.d.R. allen Beteiligten einen stärkeren Eindruck von Objektivität und Wissenschaftlichkeit als andere Methoden wie Workshops. Die Akzeptanz und das gute Ansehen sind vorteilhaft für den Erfassungsprozess, weil die Beteiligten sich drauf einlassen und bereit sind sich mit den Fragen auseinanderzusetzen. Für eine Grobanalyse und das Erkennen, in welchen Bereichen Probleme bestehen bzw. wo Ressourcen liegen, sind Fragebögen gut geeignet. Schwierigkeiten tauchen eher in der Auswertung auf. Wie sind die Zahlen, die Häufigkeiten zu erklären und was sagen sie eigentlich genau aus?
Ein Beispiel aus dem IMPULS-Fragebogen (s. Literatur und Links): Unter der Überschrift „Soziale Rückendeckung" ist die Aussage zu bewerten:

> **„Ich kann mich auf meine KollegInnen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird".**

60% aller Mitarbeitenden haben angekreuzt „trifft wenig zu". Nun stellt sich die Frage, was das genau heißt und welche Schlussfolgerungen und Maßnahmen denn aus diesem Ergebnis entwickelt werden können.
Fragebögen mit überwiegend geschlossenen Fragen oder eben Aussagen, die angekreuzt werden, sind aus Genderperspektive nur in Verbindung mit anderen Methoden zu empfehlen. So können die Ergebnisse einer Fragebogenaktion beispielsweise auf einer Mitarbeitendenveranstaltung oder in einem Workshop vorgestellt und diskutiert werden. Offene Fragen, die den Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, ihre Aussagen zu erläutern, haben sich sehr bewährt, um den Prozess beteiligungsorientiert zu gestalten und um genauere Ergebnisse zu erhalten.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Im Textilkaufhaus sollte mit einem Fragebogen gestartet werden. Die Steuerungsgruppe hat sich dafür entschieden, den IMPULS Fragebogen als Grundlage zu nehmen (siehe Literatur und Links). In diesen wurden die spezifischen Aspekte des Unternehmens und des Berufs der Verkäuferin eingebaut. Beispielsweise wurden Aussagen zur Anforderung an das Aussehen der Verkäuferinnen und zum Umgang mit schwierigen Situationen mit Kunden und Kundinnen ergänzt.

Bei der Bearbeitung eines Erhebungsinstruments geht es darum, blinde Flecken zu vermeiden und einen Umgang mit Verzerrungen aufgrund unreflektierter Geschlechterbilder zu entwickeln. Dabei soll es gerade nicht um Fragen nach frauen- bzw. männerspezifischen Belastungen gehen, sondern um die Erweiterung der Inhalte und Fragen, so dass unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbedingungen erfasst werden können.

BEISPIELE FÜR GESCHLECHTERSTEREOTYPE VERZERRUNGEN IN DER WAHRNEHMUNG UND BEWERTUNG

Im Projekt Gender/Stress wurde von den Befragten das Geschlechterrollenbild formuliert, Männer seien die Ernährer. Fakt ist aber, dass auch viele Frauen die Haupt- bzw. Alleinverdienerinnen sind.

In den Projektbetrieben waren die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen schlechter als für Männer. Da den Männern aber ein größeres Interesse am Aufstieg zugeschrieben wurde, herrschte die Ansicht vor, die geringen Aufstiegsmöglichkeiten seien für Männer eine größere Belastung als für Frauen. In diesem Bild liegt sowohl für Frauen als auch für Männer eine Belastung:

- **Frauen werden in der beruflichen Entwicklung benachteiligt**
- **Männer stehen unter erhöhtem Druck, aufzusteigen.**

Hinweise für den Befragungsprozess

- Menschen verstehen Aussagen und Fragen unterschiedlich.
- Bei der Entwicklung oder Anpassung eines Fragebogens sollen viele unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel verschiedener Zielgruppen einbezogen werden.
- Ziele und Nutzen der Befragung sollen vorab von der Leitung so bekannt gegeben werden, dass alle erreicht werden.
- Die Ergebnisse sollen allen Mitarbeitenden mitgeteilt werden.
- Das weitere Vorgehen, und was mit den Ergebnissen gemacht wird, soll transparent gemacht werden.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS
Im Textilkaufhaus wurde in der Steuerungsgruppe intensiv an der Anpassung des IMPULS Fragebogens an die spezifischen Situationen und die Geschlechterrollenbilder gearbeitet. Formulierungen wurden im Gremium diskutiert. Es wurde überlegt, wer diese Frage wie verstehen könnte. Anschließend wurde der Fragebogen anhand von 10 Personen getestet, dabei wurde auch nachgefragt, wie die Frage verstanden wurde. Daraufhin wurde der Fragebogen noch einmal verbessert und im gesamten Kaufhaus eingesetzt. Die Ergebnisse wurden in zwei Workshops mit jeweils 15 Personen diskutiert. In diesen Workshops konnten vertiefte Informationen gewonnen werden und die Ergebnisse des Fragebogens analysiert werden.
Diese Entscheidung für die Workshops war nicht nur für die Auswertung wichtig, sondern hat auch gleichzeitig mehr Beteiligung gebracht. Dieses Vorgehen wurde auf der nächsten Informationsveranstaltung als sehr positiv bewertet.

II. Workshops/Gruppendiskussion/Zirkel

Im Kern geht es bei allen Begriffen um Arbeitsformen, in denen ca. 10-15 Personen mit einer Moderation gemeinsam Belastungsfaktoren und Ressourcen in ihrer Arbeit beschreiben.

Mit dieser Form können Belastungsfaktoren auf den Tisch kommen, die noch nicht bekannt waren. Spannende Aspekte und Zusammenhänge können deutlich werden.

Die Ergebnisse werden quasi direkt geliefert. Sie sind schneller vorhanden als bei einer Fragebogenaktion. Zudem sind sie aufschlussreicher, weil sie bereits Zusammenhänge und Hintergründe enthalten.

Nachteilig ist jedoch, dass in mittleren und größeren Unternehmen nur ein Teil der Mitarbeitenden zu Wort kommen kann und dass diese Form relativ viel Zeit für die Teilnehmenden in Anspruch nimmt.

Hinweise für die Durchführung

Bei der Durchführung von Workshops oder Zirkeln ist zu beachten, dass die Moderation genderkompetent ist. Sie hat dafür zu sorgen, dass alle möglichen Perspektiven zu Wort kommen und ernst genommen werden. Um mögliche Identifikations- bzw. Ablehnungsphänomene bei gleich- oder gegengeschlechtlichen ModeratorInnen zu vermeiden, empfiehlt es sich, ein Gender-Team (Frau und Mann) die Moderation durchführen zu lassen.

III. Interviews

Durch Einzelinterviews erhält man besonders tiefe Erkenntnisse über die Ursachen von Belastungen und die jeweiligen Zusammenhänge. Die Ergebnisse bieten häufig bereits deutliche Hinweise für Veränderungsansätze.
Die Nachteile sind im Prinzip dieselben wie die der Workshops, in der Regel werden noch weniger Personen befragt und einbezogen und die Durchführung und Auswertung der Interviews ist zeitaufwendig.

Hinweise für die Durchführung
Bei der Durchführung von Interviews ist zu beachten, dass die Interviewenden genderkompetent sind. Sie haben für eine Atmosphäre zu sorgen, in der auch Dinge geäußert werden können, die unangenehm sind. Um mögliche Identifikations- bzw. Ablehnungsphänomene bei gleich- oder gegengeschlechtlichen Interviewpaarungen einzugrenzen, empfiehlt es sich, die Interviews in unterschiedlichen Konstellationen (Frau-Frau, Frau-Mann, Mann-Frau, Mann-Mann) durchzuführen. (siehe auch Anhang Seite 63)

C. BEURTEILUNG UND BEWERTUNG DER ERGEBNISSE

Im nächsten Schritt geht es darum, die zuvor gesammelten vielfältigen Einzelinformationen zu sichten und zu bewerten. Es ist eine zusammengefasste Beurteilung der Belastungs- und Ressourcensituation zu erstellen. Auf eine gemeinsame Beurteilung haben sich auch die Betriebsparteien zu verständigen. Sie ist Grundlage für alle weiteren Schritte.

Was heißt hier Gender?

Die vermeintlich auf der Hand liegenden Bewertungen sind noch einmal zu überprüfen. Es gilt zu hinterfragen, warum diese Bewertungen spontan aufkommen und als „richtig" angesehen werden. Gibt es hier Zusammenhänge zwischen den Geschlechterrollenbildern und dieser Bewertung?
Wieso werden i.d.R. wenig Austauschmöglichkeiten in einem Männer dominierten Bereich wie einer Druckerei als unproblematischer bewertet und geringer gewichtet als in einer Kindertagesstätte?
Wieso werden geringe Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in einem Finanzamt stärker gewichtet als in der Krankengymnastik oder der Krankenpflege?

In diesem Schritt müssen die Bewertungen gut überprüft werden. Der Einfluss der Geschlechterrollenbilder soll möglichst klein gehalten werden.

Je nach gewählter Methode ist zunächst zu klären, ob die Ergebnisse verständlich sind oder ob weitere Informationen oder Erklärungen erforderlich sind. In diesem Schritt der Gefährdungsbeurteilung ist es sehr wichtig, die

Geschlechterrollenbilder, die für das Unternehmen benannt wurden, genau zu berücksichtigen und Verzerrungen in der Bewertung zu vermeiden.

Beispiele für Verzerrungen und blinde Flecken

In den meisten Beispielen geht es dabei um Kernaufgaben eines Berufs. Die Kernaufgaben bestehen aus formulierten und nicht-formulierten Anforderungen an die Mitarbeitenden. Die nicht-formulierten gelten quasi als eine Selbstverständlichkeit, wenn eineR diesen Job ausführt. Diese Anforderungen zu hinterfragen ist deshalb nicht leicht. Schnell kommt die Erwiderung: „Dann bist du hier falsch!“

- Die Verkäuferinnen im Textilkaufhaus sprechen nicht über den Stress, den ihnen die Anforderung an das Erscheinungsbild und ihre Attraktivität macht. Dieses Thema ist ein Tabuthema. Es wird nicht darüber geredet, weil es unangenehm für die Einzelne ist. Ohne Genderperspektive wäre diese Belastung nicht erfasst worden, denn hier waren es Männer, die diesen Aspekt als Belastung der Frauen beschrieben haben.
- Bei der Polizei sprechen die Männer wenig über ihre Angst vor Gewalt und die Angst davor, selbst eine unschuldige Person zu verletzen oder zu töten.

- In der Pflege sprechen die Pflegerinnen nicht über ihren Ekel vor den Wunden oder Exkrementen der Patientinnen und Patienten
- In der Verwaltung sprechen die männlichen Beschäftigten nicht über ihre Fehler. Sie dürfen in der Arbeit eigentlich nicht vorkommen und werden deshalb lieber verborgen.

D. MASSNAHMEN ENTWICKELN

Auf Grund der Beurteilung der vorhandenen Belastungen und Ressourcen sind nun Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer Verbesserung der Situation führen.

Was heißt Gender hier?

Vor allem heißt Gender hier ein kritisches „Gegenbürsten" der ins Auge fallenden Lösungsideen und Ansätze. Viele schnelle Ideen basieren auf den typischen tradierten Geschlechterrollenbildern.

Die Themen, die durch die Genderperspektive, (die Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollenbildern) sichtbar und thematisierbar geworden sind, bieten eine wichtige Basis für die Entwicklung von Maßnahmen. Bei diesen Belastungsfaktoren geht es i.d.R. darum Maßnahmen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Viele Genderansätze bleiben bisher dabei stehen, nur spezifische Maßnahmen für Frauen oder für Männer zu entwickeln.

BEISPIEL
Wenn ein Ergebnis besagt, dass bestimmte KundInnengruppen für Frauen anstrengend sind, heißt das nicht unbedingt, dass es für die männlichen Kollegen tatsächlich einfacher ist. Meistens fällt es aber einem Geschlecht leichter darüber zu sprechen.
Für die Maßnahmen heißt das, dann die Ursachen der Belastungen für alle Mitarbeitenden zu beseitigen oder Ressourcen zu stärken, die diese Belastung abdämpfen können.

Für die Maßnahmenentwicklung aus Gendersicht muss berücksichtigt werden, dass es nicht „die Männer" und „die Frauen" gibt. Die vielfältigen Unterschiede zwischen Frauen und ebenso zwischen Männern sind besonders dann einzubeziehen, wenn spezifische Maßnahmen für eine bestimmte Berufs- oder Beschäftigtengruppe gemacht werden sollen.

Als Orientierung bei der Maßnahmenentwicklung kann das Ziel gelten, die Handlungsspielräume für Frauen und Männer zu erweitern. Umgekehrt sollte vermieden werden, dass Maßnahmen die Geschlechterrollenbilder und Zuschreibungen bestätigen und verfestigen.

BEISPIEL
Wenn z.B. ein Beratungsangebot für Männer entwickelt wird, das sie unterstützen soll, über ihre Fehler zu sprechen, kann das eine hilfreiche Maßnahme sein. Der Ansatz stellt aber das Geschlechterrollenbild nicht in Frage, dass Männer schwerer Fehler zugeben können, sondern trägt eher dazu bei, dass das Bild bestehen bleibt. Sinnvoller wäre an dieser Stelle die Veränderung der Fehlerkultur in der Organisation, die es allen Beschäftigten Männern – und Frauen – erleichtert, Fehler zu thematisieren.

Hilfreich bei der Entwicklung angemessener Maßnahmen ist es, sich zu fragen, ob es denn z.B. wirklich so ist, dass Frauen viel sozialen Austausch benötigen und Männer alleine klarkommen. Oder sind das „nur" Bilder und Vorstellungen, die die Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter prägen. Häufig werden aufgrund dieser Geschlechterrollenbilder Frauen und Männer in derselben Situation mit demselben Verhalten unterschiedlich wahrgenommen und bewertet.

Ein anderer Aspekt bei den Maßnahmen ist die Verteilung der Maßnahmen auf die verschiedenen Bereiche und Abteilungen im Unternehmen. Die unreflektierten Bilder können eben auch dazu führen, dass nur für die Bereiche, die als besonders wichtig angesehen werden, geeignete Maßnahmen entwickelt und ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Auf Basis der erhobenen und bewerteten Ergebnisse werden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Die Maßnahmen sollen im Sinne der formulierten Ziele sowohl zu einer Verringerung der Belastungen und zur Stärkung der Ressourcen beitragen als auch auf eine Stärkung der Gleichstellung im Betrieb hinwirken. Es zeigt sich an dieser Stelle, wie sinnvoll die Verbindung der beiden Themen ist, da die Verfolgung des einen Ziels jeweils auch das andere Ziel unterstützen kann.

Als wesentlicher Ansatzpunkt kann dabei eine Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für Frauen und Männer durch eine Erweiterung der möglichen, anerkannten und positiv sanktionierten Geschlechterrollen dienen. Maßnahmen können dann erfolgreich sein, wenn sie:

- geschlechtsspezifische Belastungen reduzieren
- bisher unterbewertete Belastungen ihrem tatsächlichen Stellenwert entsprechend würdigen
- vorhandene Ressourcen stärken und vor allem
- solche Ressourcen fördern und stärken, die bisher qua Geschlechterrolle eher wenig vorhanden bzw. verfügbar waren.

In vielen Gender Mainstreaming-Ansätzen wird darauf abgezielt, dass Maßnahmen und Aktivitäten gleichermaßen Frauen und Männern zugute kommen. Diese Herangehensweise kann als sinnvolle Orientierung dienen. Es kann aber auch sinnvoll sein, davon abzuweichen und z.B. einen bestimmten Arbeitsbereich, an dem eine Geschlechtergruppe dominiert, bevorzugt in den Blick zu nehmen. Wichtig ist dabei, die Verteilung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewusst vorzunehmen und nicht dem Zufall zu überlassen.

BEISPIEL TEXTILKAUFHAUS

Als eine besondere Belastung werden schwierige Situation mit Kundinnen und Kunden thematisiert. Besonders weibliche Mitarbeiterinnen werden häufiger von Kundinnen und Kunden abwertend behandelt.

Dies sollte durch verschiedene Maßnahmen bearbeitet werden:

Die Führungskräfte, vor allem die Abteilungsleitungen, lernen bereits in ihrer Ausbildung diese spezifischen Belastungen kennen. Die Führungskräfte sollen diese Situation erkennen lernen, ggf. eingreifen – aber auf jeden Fall die betroffene Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter unterstützen. Sie sollen nicht erwarten, dass gleich danach auf die nächste Kundin freundlich und offen zugegangen werden kann.

In Workshops tauschen sich die Mitarbeitenden über diese Situationen aus. Sie beschreiben, was sie genau daran anstrengt und was ihnen helfen könnte.

Insgesamt wird im Unternehmen das Thema der Emotionsarbeit in verschiedenen Besprechungen und auf verschiedenen Ebenen etabliert. Damit wird anerkannt, dass das Thema hier eine große Rolle spielt.

E. UMSETZEN DER MASSNAHMEN

Die Maßnahmen sind nun auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen von zahlreichen Beteiligten umzusetzen.

Was heißt Gender hier?

Jeder und jede soll an den geplanten Maßnahmen teilnehmen können. In den konkreten Zeitplänen ist sicherzustellen, dass z.B. auch Teilzeitkräfte an Maßnahmen wie Fortbildungen teilnehmen können oder im Schichtdienstbetrieb mehrere Veranstaltungen durchgeführt werden.

In der Prioritätensetzung der Maßnahmen und bei der Entscheidung, welche zuerst oder besonders intensiv gemacht werden sollen, ist darauf zu achten, dass nicht zufällig die traditionell als besonders wichtig angesehenen Bereiche und Positionen am meistens profitieren.

In erster Linie geht es darum, dass die geplanten Maßnahmen auch wirklich umgesetzt bzw. durchgeführt werden. Hilfreich ist es eine/n Umsetzungsbeauftragte/n zu bestimmen und einen Aufgaben- und Zeitplan zu erstellen. Der/die Umsetzungsbeauftragte prüft regelmäßig den Stand der Umsetzung.

F. EVALUATION

Nach einem vorher vereinbarten Zeitraum sind die getroffenen Maßnahmen zu überprüfen. Aus der hier beschriebenen Herangehensweise heraus lassen sich zwei wesentliche Aspekte für die Evaluation benennen:

- In wie weit hat sich das Wohlbefinden/die Gesundheit der Beschäftigten verbessert?
- In wie fern wurden Geschlechterrollenbilder verändert?

Um diese Aspekte zu überprüfen, sind zu Beginn des Prozesses erreichbare, konkrete Ziele zu formulieren. Die wesentlichen Kriterien für die Evaluation sollten bereits in der Zielformulierung enthalten sein. Die Ziele sollen erreichbar, konkret und messbar formuliert werden (siehe SMART-Kriterien im An-

hang Seite 60). Eine umfassende Evaluation kann zugleich der Einstieg in eine erneute Gefährdungsbeurteilung darstellen, indem sie auf neue Belastungen oder Ressourcen oder Verbesserungsbedarfe im Vorgehen hinweist.

Beim Abschluss einer Evaluation ist bereits der Zeitpunkt einer erneuten Gefährdungsbeurteilung festzulegen.

G. DOKUMENTATION

Die Dokumentation ist so zu gestalten, und auch von Personen, die nicht bei der Gefährdungsbeurteilung mitgewirkt haben, auch nach einigen Jahren nachvollziehen können:

- welche Ziele und Standards zu Grunde gelegt wurden,
- welche Vorgehensweise gewählt wurde,
- was die Ergebnisse der Erhebung waren,
- welche Maßnahmen getroffen wurden sowie
- wie und mit welchen Ergebnissen und Konsequenzen das Vorgehen evaluiert worden ist.

TEIL III: ANHANG

CHECKLISTE ZU „GENDER IM BETRIEB/VERWALTUNG“

Die folgenden Fragen sollen helfen, zu Beginn des Prozesses die Geschlechterverhältnisse im Betrieb sichtbar zu machen. Dabei geht es besonders um eine Auseinandersetzung mit den vorhandenen Geschlechterrollenbildern.

Betriebsstruktur

- Welche Abteilungen gibt es?
- Wie sind die Geschlechter in den Abteilungen vertreten?
- In welchen Abteilungen arbeiten überwiegend Frauen, in welchen überwiegend Männer?
- Welche Arbeit wird in den jeweiligen Abteilungen gemacht?
- Wie ist das Ansehen der Abteilungen im Betrieb?

- Welche Arbeit wird wie anerkannt im Betrieb? Welche Abteilungen werden als besonders wichtig angesehen, welche als weniger wichtig?
- Gibt es Hinweise, warum die Geschlechter ungleichmäßig verteilt sind?

Die folgenden Fragen können entweder weiterhin für den gesamten Betrieb oder bezogen auf einzelne Abteilungen beantwortet werden:

Hierarchie
- Welche Hierarchieebenen gibt es?
- Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern auf den Hierarchieebenen?
- Gibt es Hinweise, warum die Geschlechter ungleich verteilt sind?

Arbeitsanforderungen
- Welche Hauptanforderungen bestehen hier bei der Arbeit?
- Welche Dinge sind selbstverständlich, ohne dass jemand darüber nachdenkt?
- Manchmal wird gesagt: „Wenn man dieses oder jenes nicht kann/mag/will, kann man hier nicht arbeiten!“ – Was könnte das hier sein?

Geschlechterrollenbilder
- Gibt es Dinge, die Frauen oder Männer hier besser können oder mit denen sie besser zurechtkommen?
- Gibt es Arbeitsaufgaben/Arbeitsbereiche für die eher Frauen oder eher Männer eingesetzt werden? Woran liegt das?

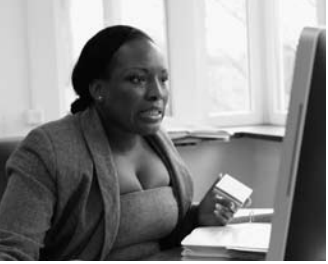
MITBESTIMMUNG DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Mitbestimmung des Betriebsrats
Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist in § 87 (1) 7. BetrVG verankert. Dort heißt es:

„§ 87 Mitbestimmungsrechte
(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (…)
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften; (…)
(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat."

Die Mitbestimmung greift also nur dann, wenn es keine abschließende Regelung auf höherer Rechtsebene gibt. In dem Moment, wo für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber Entscheidungsspielräume bestehen, wie sie/er eine bestimmte Rechtsvorschrift umsetzt, greift das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte. Das gilt ganz besonders auch für die Gefährdungsbeurteilungen nach dem ArbSchG. Wesentliche Felder der Mitbestimmung sind:

- Der Zeitpunkt der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Die Auswahl der am Prozess der Gefährdungsbeurteilung Beteiligten
- Die Entscheidung über die Vorgehensweisen und die eingesetzten Instrumente und Verfahren
- Die Auswahl der einbezogenen Arbeitsplätze bzw. die Entscheidung, welche Arbeitsplätze als „gleichartig" angesehen werden
- Die Information und Beteiligung der Beschäftigten
- Die Beurteilung der gewonnenen Informationen
- Die Entscheidung, an welcher Stelle Maßnahmen getroffen werden
- Die Entscheidung über die Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen
- Die Überprüfung, ob die Maßnahmen umgesetzt worden sind und ob die Maßnahmen die Situation erfolgreich verbessert haben.



Mitbestimmung der Personalräte
Grundsätzlich gilt gemäß § 75 (3) 11. BPersVG die gleiche Regelung auch für Personalräte:

„§ 75 Uneingeschränkte Mitbestimmung (…)
(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über (…)
11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, (…)“

Das Bundesverwaltungsgericht hat allerdings (im Gegensatz zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Betriebsräte) dem Personalrat die Mitbestimmung bei Befragungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abgesprochen (BVerwG 14.10.2002, AZ: 6 P 7.01). Begründet wurde dies damit, dass die Gefährdungsbeurteilung eigentlich keine Maßnahme sei, sondern nur die Vorbereitung einer Maßnahme. Damit ist allerdings zugleich bestätigt, dass die Personalräte bei der Entscheidung über die Maßnahmen, die aus der Gefährdungsbeurteilung folgen, mitbestimmen. In der Praxis erscheint die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wenig sinnvoll. Eine Gefährdungsbeurteilung, die ohne Mitentscheidung des Personalrats durchgeführt wurde, kann kaum zu Maßnahmen führen, über die in der Dienststelle Einvernehmen hergestellt werden kann. Den öffentlichen Arbeitgebern kann daher nur empfohlen werden, die Personalräte von Anfang an im gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmen zu lassen.

KRITERIEN FÜR DIE ERFASSUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Diese Auflistung bietet eine Orientierung, welche Themen bei der Gefährdungsbeurteilung bedacht werden sollten. Dabei können viele Kriterien sowohl Belastungen als auch Ressourcen darstellen (s.o.).

Arbeitsaufgabe
- Fachliche, methodische, soziale und emotionale Anforderungen
- Vielfalt
- Verantwortung für Personen, Sachen und Ziele
- Handlungsspielraum
- Ganzheitlichkeit
- Überforderung
- Unterforderung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Beziehungen zu Externen (KundInnen, KlientInnen usw.)
- Erscheinungsbild
- Sinnhaftigkeit
- Eindeutigkeit

Arbeitsorganisation
- Zeitvorgaben
- Steuerungsformen (Ziele, Budgets usw.)
- Personalbemessung
- Arbeitszeit
- Partizipation
- Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes
- Verfügbarkeit von Informationen
- Unterbrechungen
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Grenzen zwischen Lebenswelt und Arbeitswelt

Soziale Beziehungen
- Kommunikationsmöglichkeiten
- Rückmeldungen
- Sozialklima mit KollegInnen
- Sozialklima mit Vorgesetzten
- Unterstützung durch KollegInnen
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Konflikte
- Wechselnde Arbeitsplätze
- Fehlerkultur

- Sicherheit
- Führungsverhalten
- Diskriminierung

Rahmenbedingungen
- Veränderungen
- Arbeitsplatzrisiko
- Bezahlung
- Konkurrenz durch prekäre Beschäftigung
- Vereinbarkeit
- Anerkennung des Berufes

Ausführlicher siehe: http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung/data/checkliste_psy_belastungen.pdf

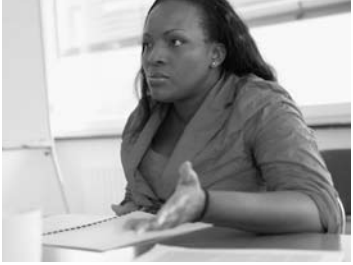
HINWEISE FÜR DIE FORMULIERUNG VON ZIELEN

Was sind Ziele?
Ziele beschreiben einen für die Zukunft erwünschten Soll-Zustand, der durch aktives Handeln herbeigeführt werden soll.

Ziele
- geben dem Handeln Orientierung,
- legen fest, „WAS" erreicht werden soll (das Ergebnis), ohne das „WIE" vorzugeben – (das Verfahren, den Weg, um dieses Ergebnis zu erreichen.)
- Ziele sind keine Maßnahmen.

Deshalb sollten Zielformulierungen von der Festlegung von Maßnahmen getrennt werden.

SMART-Kriterien
Ziele sollen den sogenannten „SMART–Kriterien" entsprechen. SMART steht dabei für:
S – Spezifisch.
Ein Ziel soll eindeutig, konkret und verständlich formuliert sein.



M – Messbar.
Es muss anhand konkreter Kriterien eindeutig überprüft werden können, ob das Ziel erreicht wurde.
A – Anspruchsvoll:
Die Erreichung eines Zieles soll eine Herausforderung für die Beteiligten darstellen.
R – Realistisch.
Ein Ziel aber dennoch erreichbar sein. Die Erreichung des Zieles muss im Wesentlichen von den Beteiligten beeinflusst werden können und sollte möglichst wenig von äußeren Faktoren und Zufällen abhängen.
T – Terminiert.
Für die Erreichung eines Ziels soll ausreichend Zeit eingeplant werden. In der Zielformulierung soll dieser Zeitraum sowie ein Endzeitpunkt festgelegt werden.

METHODEN DER ERFASSUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Die Methoden haben jeweils Vorteile und Nachteile. Die zuständige Arbeits- oder Projektgruppe sollte diese Vor- und Nachteile abwägen und in Hinblick auf die konkrete Situation und die Erfahrungen des eigenen Betriebs bzw. der Verwaltung entscheiden, welche Methode geeignet ist. Für alle Methoden/Instrumente gilt, dass die Geschlechterbilder im Betrieb und die Selbstverständlichkeiten in den Tätigkeiten und Berufen zuerst zu bearbeiten sind. Es sollte überlegt werden, ob diese Selbstverständlichkeiten und Bilder mit Belastungen zusammenhängen und wie diese Aspekte erfasst werden können.

Schriftlich standardisierte Befragungen – Fragebogen

Vorteile

- Alle Mitarbeitende werden einbezogen, Meinungsbild oder Stimmungsbild
- Grobanalyse wird erstellt: d.h. es entsteht ein Überblick, in welchen Bereichen es Handlungsbedarf gibt.
- Arbeitgeber sind i.d.R. eher bereit, sich darauf einzulassen.
- Befragungen vermitteln einen Eindruck von Objektivität,
- und werden von Führungskräften besser akzeptiert und die Ergebnisse werden eher anerkannt.

Nachteile

- Man findet keine Belastungen bzw. Ressourcen heraus, die man vorher nicht kannte und nach denen nicht gefragt wurde.
- Ursachen und Zusammenhänge werden nur mit einer Vertiefung durch andere Methoden (Feinanalyse) deutlich.
- Formulierungen im Fragebogen werden unterschiedlich verstanden und beantwortet. Es besteht keine Möglichkeit nachzufragen, was mit der Frage gemeint ist o.ä.

Hinweise für den Befragungsprozess

- Günstigen Zeitpunkt wählen und Rahmenbedingungen klären
- Auswahl des Fragebogens, Anpassung an betriebliche Gegebenheiten und Gewohnheiten, Formulierungen und Sprachgebrauch.
- Informieren aller Beteiligten
- Transparenz über Nutzen und Ziele schaffen
- Sicherstellen, dass alle hinter dem Projekt stehen

Interviews

Vorteile

- In der Regel werden vertiefte Informationen über Ursachen, Zusammenhänge und Hintergründe zusammengetragen.
- Man erfährt von den Befragten, Dinge, über die ansonsten im Betrieb nicht offen gesprochen wird.
- In der Interviewsituation kann genauer nachgefragt werden, wie etwas gemeint ist.

Nachteile

- Intensive Einzelinterviews zu führen, ist zeitaufwendig.
- Die Auswertung ist relativ aufwendig.
- Es können häufig nur mit einem Teil der Mitarbeitenden Interviews geführt werden. (Für die Analyse der Belastungen ist das allerdings im Prinzip unproblematisch. Auch mit 15-20 Interviews kann man die wesentlichen Belastungen herausfinden.)
- Die Akzeptanz der Vorgehensweise ist bei Arbeitgebern jedoch geringer.

Hinweise für die Durchführung

Bei der Durchführung von Interviews ist zu beachten, dass die Interviewenden genderkompetent sind. Sie haben für eine Atmosphäre zu sorgen, in der auch Dinge geäußert werden können, die unangenehm sind. Um mögliche Identifikations- bzw. Ablehnungsphänomene bei gleich- oder gegengeschlechtlichen Interviewpaarungen einzugrenzen, empfiehlt es sich, die Interviews in unterschiedlichen Konstellationen (Frau-Frau, Frau-Mann, Mann-Frau, Mann-Mann) durchzuführen.

Workshops/Zirkel

Vorteile

- Es können mehr Mitarbeitende einbezogen werden als bei Interviews und trotzdem vertiefte Informationen und Zusammenhänge ermittelt werden.
- Der zeitliche Aufwand ist geringer – auch bei der Auswertung.

Nachteile

- Die Gruppensituation kann dazu führen, dass schwierige und tabuisierte Themen nicht angesprochen werden.
- Es können wie bei Interviews i.d.R. nicht alle Mitarbeitenden einbezogen werden.

Hinweise für die Durchführung

Bei der Durchführung von Workshops oder Zirkeln ist zu beachten, dass die Moderation genderkompetent ist. Sie hat dafür zu sorgen, dass alle möglichen Perspektiven zu Wort kommen und ernst genommen werden. Um mögliche Identifikations- bzw. Ablehnungsphänomene bei gleich- oder gegengeschlechtlichen ModeratorInnen zu vermeiden, empfiehlt es sich, ein Gender-Team (Frau und Mann) die Moderation durchführen zu lassen.

LITERATUR

Joiko, Karin/Schmauder, Martin/Wolff, Gertrud (2008): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten. 4. Aufl. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Download: http://www.baua.de/nn_21604/de/Publikationen/Broschueren/A45,xv=vt.pdf

Nielbock, Sonja; Gümbel, Michael: Gender Mainstreaming und Öffentlichkeitsarbeit. Geschlechteraspekte der technischen und journalistischen Arbeit. ver.di Schulungshandbuch union.cms-Baustein. 2005. Download unter: http://www.sujet.org/download/Gender_Internetjournalismus.pdf

Handreichung „Geschlechtersensible Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Berliner Verwaltung". Download unter: http://www.berlin.de/sen/inneres/zentraler_service/bgm/gender.html

IG Metall / Verband der deutschen Betriebs- und Werksärzte (VDBW) (2009): Psychische Gesundheit in der Arbeit – eine gemeinsame Herausforderung der Arbeitswelt von morgen, in guteArbeit 6/2009

Menzel, Laura; Karlheinz Sonntag (2009): Instrument zur Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden, in: Personalführung 7/2009

Stephan Brandenburg/Hans-L. Endl/Edeltraud Glänzer/Petra Meyer/Margret Mönig-Raane (Hrsg.): 2009 Arbeit und Gesundheit: Geschlechtergerecht ? Präventive betriebliche Gesundheitspolitik aus der Perspektive von Männern und Frauen, Hamburg.

INTERNET-SEITEN

http://arbeiten-leben.verdi.de/

Einstiegsseite der bei ver.di vom Bereich Tarifpolitische Grundsätze in Zusammenarbeit mit dem Bereich Genderpolitik erstellten Materialien und Infos zu Gesundheitsthemen für die tarifliche und betriebliche Regelung. Dort befindet sich auch:

http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement/gefaehrdungsbeurteilung

Hier finden sich Handlungshilfen und wichtige Hinweise für die Gefährdungsbeurteilung aus ver.di-Sicht.

http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/

Überblicksseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu Gefährdungsbeurteilungen

http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html?__nnn=true&__nnn=true

(oder einfacher: http://www.baua.de und von dort aus: Themen von A-Z > Psychische Fehlbelastungen/Stress > Toolbox)
Die „Toolbox" zu psychischen Fehlbelastungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt einen guten Überblick über anerkannte Verfahren der Analyse psychischer Belastungen.

http://www.impulstest.at/

Impulstest, ein Verfahren der Belastungsanalyse, entwickelt unter Mitwirkung des österreichischen Gewerkschaftsbundes

http://www.copsoq.de/

wird von ffas Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin GbR herausgegeben und verantwortet.w

http://www.ergo-online.de/

wird von der Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V. herausgegeben und verantwortet.

http://www.gender-arbeit-gesundheit.de

Website des Netzwerks „Gender in Arbeit und Gesundheit" mit Informationen über Aktivitäten und Veröffentlichungen zum Thema.

http://www.genderkompetenz.info

Website des GenderKompetenZentrums der Bundesregierung und der Humboldt-Universität Berlin mit zahlreichen Praxishilfen, u.a. zur Öffentlichkeitsarbeit.

IMPRESSUM

Die Handlungshilfe beruht auf Ergebnissen des Projekts „Gender-Stress. Geschlechterrrollen und psychische Belastungen in der Arbeitswelt“ Nr. 2007-998-4, das von 01.07.2007 bis 30.09.2009 im Auftrag der Hans Böckler Stiftung von Sujet Organisationsberatung durchgeführt wurde.
Eine Veröffentlichung der Projektergebnisse erfolgt im Jahr 2010.

Inhalte
Sujet GbR
Sonja Nielbock, Michael Gümbel
www.sujet.org

Finanzierung
Hans Böckler Stiftung
ver.di Genderpolitik

Fotos
Nina Höffken
www.ninahoeffken.de

Gestaltung
bleifrei Medien + Kommunikation,
Claudia Sikora

Januar 2010

gender mainstreaming

Sujet
Organisationsberatung

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

ver.di

gender mainstreaming

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Sujet
Organisationsberatung

ver.di