

Genderaspekte im Arbeitsschutz

Auf der letztjährigen Arbeitsschutzmesse A&A in Düsseldorf fand am 20. Oktober 2011 ein Workshop zum Thema „Arbeitsschutz zielgruppengerecht für Männer und Frauen“ unter der Federführung der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg und dem Hessischen Sozialministerium statt. Es wurde berichtet, dass seit 1999 der Vertrag von Amsterdam zum Gender Mainstream auf allen Ebenen existiert. Die behördlichen Arbeitsschutzexperten in Deutschland haben nun den Auftrag erhalten, in der Zeit von 2013 bis 2018 eine gemeinsame Strategie zur Weiterentwicklung des Rechtsrahmens in Deutschland unter Genderaspekten zu entwickeln.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht. Dennoch unterscheiden sich Frauen und Männer und auch ihre Arbeits- und Lebenswelten sind unterschiedlich. Was heißt das aber für die Praxis des Arbeitsschutzes? Es soll erarbeitet werden, wie geschlechtsbezogene Unterschiede und Rollenbilder in die Konzepte und Maßnahmen des Arbeitsschutzes einbezogen werden können.

Prof. Katja Nebe mit Professur im Arbeitsrecht / Schwerpunkt Arbeitsschutzrecht, Universität Bremen, und Marianne Weg, Abteilungsleiterin Arbeitsschutz im hessischen Sozialministerium, diskutierten darüber, wie und an welcher Stelle sich im Arbeitsschutzrecht und in Regelwerken Anhaltspunkte für geschlechtergerechte Praxis ergeben. Sie vertraten die Ansicht, dass nach wie vor betrieblicher Arbeitsschutz und auch die Aufsichtsbehörden vorrangig bei naturwissenschaftlich-technischen Gefährdungen ansetzen. Die Veränderungen der Arbeitswelt erforderten in der heutigen Zeit aber, dass die Geschlechter- und Zielgruppenperspektive in die Arbeitsschutzkonzepte mit einbezogen wird.

Im Arbeitsschutzrecht sind bereits Ansatzpunkte normiert: Das Arbeitsschutzgesetz mit dem Leitbild menschengerechter Arbeitsbedingungen



verlangt beispielsweise explizit, die speziellen Gefahren für besondere Beschäftigtengruppen bei sämtlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu berücksichtigen. Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert ein besonderes Augenmerk auf nur vorübergehend im Betrieb Beschäftigte. Angesichts der Diskrepanz zwischen Rechtsnorm und Realität müssen laut Prof. Nebe zur verbesserten Rechtswirkung Arbeitsschutzverantwortliche in Bezug auf Geschlechterrollen und Zielgruppenaspekte informiert, sensibilisiert und qualifiziert werden.

Im einführenden Text zu diesem Teil der Veranstaltung stand weiter, dass im konkretisierenden untergesetzlichen Regelwerk ein erweiterter und differenzierender Ansatz erforderlich ist. Außerdem sei zu prüfen, ob tatsächlich alle Arbeitsschutzvorschriften in der Praxis Frauen und Männer gleichwertig schützen. Hierbei wurde dann konkret über die Umsetzung der Lärmschutzverordnung im Frauenberuf Erzieherin gesprochen. Kinderlärm und Stress in Kindertagesstätten und Schulen ist in der Lärmschutzverordnung kein Thema. Wie ist es um die Lärmbelastung im OP oder der überall herrschenden Dauermusikberieselung bestellt? Es wurde auch an das Gefahrstoffrecht gedacht und ob Frauen und Männer gleichermaßen beispielsweise hinsichtlich Fertilität und Reproduktion geschützt werden. Vorsicht ist geboten, damit aus diesen Überlegungen keine erneute Diskriminierung wird. Ziel ist eine Optimierung des Arbeitsschutzes für Frauen und Männer. Es wurde insgesamt

ein Mangel an Achtsamkeit bei der Umsetzung von Schutzziele hinsichtlich der Genderaspekte beklagt.

Michael Gümbel, Sujet GbR Organisationsberatung und Barbara Reuhl, Arbeitnehmerkammer Bremen, stellten das Thema „Gender: Querschnitt, aber keine Nebensache bei der Gefährdungsbeurteilung“ vor. Sie denken, dass die Einbeziehung der Geschlechterperspektive die Gefährdungsbeurteilung wesentlich verbessern könnte. Die veränderte Herangehensweise würde zur einer genaueren Ermittlung der vorhandenen Gefährdungen beitragen, die Beurteilung der erfassten Gefährdungen würde optimiert und es könnten zielgruppengenaue Maßnahmen getroffen werden. Die Maßnahmenakzeptanz würde dadurch steigen und die Beschäftigten kämen dann ihrer Mitwirkungspflicht vermehrt nach.

Sie vertreten die Meinung, dass das Einbeziehen des Genderaspektes in die Gefährdungsbeurteilung zugleich zu einer Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen kann, wie es die Strategie Gender Mainstreaming vorsieht. Belastungen, die für Frauen thematisiert werden können, würden bei Männern bisweilen als „unerheblich“ unterschätzt. Arbeitsplätze, die für Männer passend sind, müssen nicht zwangsläufig auch für Frauen angemessen sein und umgekehrt.

Michael Gümbel findet es wichtig, welche Geschlechter im Steuerungsgremium für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vertreten sind. Bei der Leistungsbeurteilung im Betrieb sollte bedacht werden, worauf geachtet wird und welche Leistung honoriert wird. Er stellte sich und den Zuhörern die Frage, ob ein auf Sicherheit bedachtes Verhalten eventuell in manchen Kreisen als unmännlich gilt? Oder wie Lehrer und Lehrerinnen beurteilt werden, wenn beispielsweise der Aspekt, dass Trösten von Kindern in der Schule für männliche Lehrer eigentlich nicht möglich ist, bei einem Lehrer deshalb unterbleiben muss. Psychische

Belastungen würden eher als ein „Frauenthema“ wahrgenommen. Er stellt sich an jedem Arbeitsplatz die allgemeine Frage, wie belastend dieser Arbeitsplatz für das andere Geschlecht wäre und was überhaupt bei der Beurteilung als Belastung wahrgenommen wird.

Barbar Reuhl, Sicherheitsfachkraft, sprach darüber, dass wir Arbeitsschutzexperten die Genderstereotypen bereits im Kopf haben und diese dann festschreiben. In Bereichen mit versteckten arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren würden meistens viele Frauen arbeiten. Sie brachte als Beispiel für die Belastung des Hand-Arm-Schulter-Nackensystems den Vergleich der Belastung zwischen einem Deckenverschaler, der in einer 8-Stunden-Schicht zirka 2 Tonnen bewegt, und jeder sieht, dass das schwere Arbeit ist. Aber die Kommissioniererin in der Molkerei kommt in einer 8-Stunden-Schicht auf rund 8 Tonnen, die sie durch wiederholende Tätigkeiten, wie beispielsweise

Joghurtbecher versetzen, erreicht. Keiner denkt in diesem Rahmen dann an Schwerstarbeit. Sie berichtete, dass die österreichische Arbeitsschutzverwaltung gerade für die Beachtung der Genderaspekte ausgezeichnet worden sei.

Ulrike Hein-Rusinek und mir fiel in diesem Zusammenhang auf, dass sämtliche Betriebsarten, die in der höchsten Gefährdungsstufe der neuen DGUV Vorschrift 2 eingruppiert worden sind, typische Männerberufe darstellen. Die Eingruppierungskriterien berücksichtigten zum Beispiel die gemeldeten Berufskrankheitenfälle, die in den typischen Frauenberufen eben nicht so häufig anfallen, wodurch diese Berufe alle nicht als so gefährlich angesehen wurden. Wie ist es jedoch mit den Altenpflegerinnen und Krankenschwestern und der Rückenbelastung bestellt? Jeder Patiententransfer, der nicht mit geeigneter Technik und mittels Hebehilfen durchgeführt wird, belastet den Rücken. Hätten diese Berufe

nicht auch ein Recht, in die höchste Stufe eingruppiert zu werden?

Der letzte Teil der Veranstaltung wurde von Simone Friedrich von der BGW und von Nadine Pieck vom Institut für Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Universität Hannover gestaltet. Das Thema lautete: „Präventionspraxis der Gesetzlichen Unfallversicherung – Anregungen aus der Geschlechter- und Organisationsforschung“. Frau Friedrich berichtete, dass bei der BGW nur 20 % der technischen Aufsichtspersonen weiblich, aber 75 % der Versicherten der BGW Frauen sind. Entschädigungsleistungen entfallen aber zu 60 % auf Männer, die Gründe hierfür wurden an dieser Stelle nicht weiter erörtert.

Dies waren nur einige Informationen von dieser interessanten Veranstaltung, die sich dem Arbeitsschutz von einer anderen, neuartigen Seite näherte. □

Dr. Monika Stichert

Dialog statt Duell Ein Impuls für betriebliche Demographiearbeit

Der faire, vertrauensvolle und konstruktive Umgang der Sozialpartner in der chemischen Industrie ist schon seit Jahrzehnten gelebte Praxis. Insofern ist es logisch und nur konsequent, dass man sich hier den Herausforderungen des demographischen Wandels gemeinsam und im Konsens stellt. Ziel aller Anstrengungen ist der möglichst lange und gesunde Verbleib aller Beschäftigten in Arbeit – möglichst bis zum Eintritt ins gesetzliche Rentenalter. Wie das gehen kann, haben die Sozialpartner – die IG Bergbau Chemie Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie – im Rahmen des gemeinsamen INQA-Projekts „Demographiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie (deci)“ erprobt.

Gemeinsam mit den Unternehmen und den Beschäftigten vor Ort in den Betrieben wurden exemplarische Lösungen für unterschiedliche Handlungsfelder

entwickelt, umgesetzt und ausgewertet. Welche das sind und vor allem wie so ein Demographie-Projekt im Betrieb initiiert und umgesetzt werden kann, darüber informiert eine neue Broschüre.

Nach einer kurzen Einführung in den Status quo betrieblicher Demographiearbeit wird das Projekt deci überblicksartig vorgestellt. Im Anschluss daran werden die relevanten betrieblichen Aufgabefelder erläutert, die im Unternehmen bearbeitet werden müssen. Steht in diesem Teil der Broschüre noch das „Was“ im Zentrum, also die Frage nach den wesentlichen Inhalten von Demographiearbeit, so rückt dann das „Wie“ stärker in den Blickpunkt, also Fragen rund um das konkrete Anpacken, Durchführen und Auswerten von betrieblichen Demographieprojekten. Dabei werden auch jene Faktoren herausgestellt, die den Erfolg eines solchen Demographieprojekts fördern und wahrscheinlicher machen.

Die Broschüre versteht sich als Impuls für Personaler und Betriebsrat, sich näher mit dem Thema Demographiefeste Personalpolitik zu befassen, um im Anschluss daran ihren Betrieb zukunftsfest zu machen. Dass andere diesen Weg schon erfolgreich beschritten haben, zeigt das letzte Kapitel, in dem Beispiele guter Praxis aus dem deci-Projekt vorgestellt werden.

Diese Broschüre (ISBN 978-3-88261-688-0) ist als Printausgabe verfügbar. Nutzen Sie den Online-Bestellservice oder laden das PDF runter. □

Mehr Informationen bei:

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

– Infozentrum –

Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund

E-Mail: info-zentrum@buaa.bund.de

Web: www.buaa-info.de