

Tarifpolitik als Gestaltungsfeld: Gendergerechten Gesundheitsschutz verbindlich regeln

Verschärfte Arbeitsbedingungen erhöhen den Druck im Handlungsfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitgeber drehen an der Leistungsschraube, halten sich aber als Verursacher arbeitsbedingter Erkrankungen oft bedeckt: Der Gesetzgeber erleichtert das mit Deregulierung im Arbeitsschutz; die betrieblichen Ausgaben und der Aufwand für Gesundheitsschutz sind nach wie vor gering. Ein Ausweg sind tarifpolitische Vorgaben. Diesen Weg will ver.di verstärkt verfolgen. Mit Material und Lernstationen werden Interessenvertretungen geschult und Belegschaften sensibilisiert.

In Betrieben und Dienststellen geht es permanent um Umbau und Abbau: Seit Jahren verschärfen die Rationalisierungsstrategien und Restrukturierungsmaßnahmen der Unternehmen die Arbeitsbedingungen. Die arbeitsbedingten Erkrankungen und die erheblichen Folgekosten für die ruinierte Gesundheit der Beschäftigten werden nur in geringem Maße von der gesetzlichen Unfallversicherung getragen. Die Arbeitgeber – als Kostenverursacher – beteiligen sich nicht ausreichend mit Prävention, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und betrieblichen Gesundheitsangeboten. Den Löwenanteil der Kosten bringt die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) auf – und hier findet gerade die Zerschlagung der paritätischen Finanzierung der GKV zu Ungunsten der Versicherten statt.

Parallel zur Gesundheits- und (Lohnneben-)Kostendebatte sind Umbrüche im Arbeitsschutzrecht zu verzeichnen, die auf eine starke betriebliche Konkretisierung und Aushandlung durch die Interessenvertretungen abzielen: Also ein weniger

klares und verbindliches Regelwerk in den Verordnungen, stattdessen mehr „Verhandlungsmasse“ für die Interessenvertretungen, um hohe Arbeitsschutzstandards durchzusetzen (siehe auch Gute Arbeit. 11/2010, Thema des Monats „Gute Arbeit bracht gute Regeln, Seite 12-22). Angesichts der unterschiedlichen Interessenvertretungsstrukturen ist das nicht nur in den ver.di-Branchen eine kaum zu lösende Aufgabe.

Dereguliertes Arbeitsschutzrecht erschwert die Lage

Aus dieser Entwicklung zieht ver.di Konsequenzen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat den Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt zu einem tarifpolitischen Thema gemacht, denn Tarifverträge sind gute Instrumente, um Spielregeln für die betriebliche Umsetzung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ziel ist es, die ver.di-Mitglieder zu gewinnen, sich tarifpolitisch für gesunde Arbeitsbedingungen zu engagieren und auch in die Auseinandersetzung zu gehen.

Dabei ist die Berücksichtigung der Gender-Perspektive bei der Entwicklung von Instrumenten im Gesundheitsschutz seit Beginn der ver.di-Arbeit ein vordringliches Anliegen. Das spiegelt sich nicht nur in der Ansprache unserer Materialien wider, sondern auch in der Darstellung von Beispielen, um ein Bewusstsein für unterschiedliche Sichtweisen und Lösungsansätze zu erhalten. Es gibt inzwischen eine Vielzahl von ver.di-Materialien, doch Papier ist geduldig.

Lernstationen: Beschäftigte am Gesundheitsschutz beteiligen

Gute Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen werden nur gelebt, wenn Beschäftigte sie unterstützen. Menschen, die bei der Bewältigung von Problemen einbezogen und beteiligt werden, setzen sich auch für die Umsetzung der Ergebnisse ein – und sind stolz auf das Erreichte. Die Tarifpolitische Grundsatzabteilung und der Bereich Genderpolitik der ver.di Bundesverwaltung haben deshalb den Ansatz verfolgt, Lernstationen zu entwickeln. Mit den „Stationen“ können Betriebs- und Personalversammlungen, Seminare und Workshops beteiligungsorientiert gestaltet werden. Sie sind auch ein guter Einstieg in die Diskussion der Themen, die unten in drei Beispielen vorgestellt werden. Auch in der tarifpolitischen Arbeit sind die Stationen nützlich, etwa bei der Entwicklung konkreter Forderungen. Zu den insgesamt 16 Lernstationen stehen verschiedene Arbeitsmaterialien und Lernmethoden zur Verfügung – vom Lernplakat über ein Quiz bis hin zum Dominospiel. Grob zusammengefasst beschäftigen sie sich mit drei Handlungsfeldern 1) Arbeitszeit und Gesundheit, 2) Leistungsanforderungen und die gesundheitsförderliche Gestaltung und 3) Arbeits- und Gesundheitsschutz als nachhaltiger Prozess.

Zu allen Stationen gibt es beteiligungsorientierte Elemente, die zum Mitmachen und sich Einbringen auffordern; außerdem gibt es Hintergrundinformationen. Hier beispielhaft drei Übungen aus unterschiedlichen Lernstationen.

Psychische Stressoren und Ressourcen erkennen

ver.di hat eine Checkliste mit Faktoren und Kriterien erstellt, die je nach Rahmenbedingungen und (ungünstigen) Voraussetzungen als psychischer Stressor oder als Ressource wirken. Dazu gehören etwa: Qualifikation, Verantwortung, Anerkennung, Konkurrenzdruck, prekäre Beschäftigung, Arbeitsplatzrisiko. Die Checkliste dient den Interessenvertretungen als Orientierungshilfe bei der Überprüfung von Analyseinstrumenten zur Ermittlung psychischer Gefährdungen. Für jedes Kriterium liegt eine Beschreibung vor, die auf Belastungsfaktoren und Ressourcenpotenziale eingeht.

Im Rahmen von Workshops oder Seminaren erhalten die Teilnehmenden Puzzleteile, die sie in einem Schema zusammenfügen, so dass Kriterium, Beschreibung, Belastung und Ressource in ihren Wechselbeziehungen und ihrer Komplexität erkennbar werden. Methodisch setzen sich die Beteiligten intensiv mit dem jeweiligen Kriterium auseinander.

Geschlechterstereotype: Beurteilung oder Verurteilung?

Teilnehmende dieser Station sehen zunächst einen Film: Der langjährige Personalchef einer öffentlichen Verwaltung

geht in Rente. In der Szene will sich das Auswahlgremium für eine/n Nachfolger/in entscheiden. Zwei Bewerbungen stehen noch zur Wahl, ein Mann und eine Frau. Deren Qualifikationen sind sehr ähnlich, sie sind gleich lang im Betrieb und gelten als geschätzte Mitarbeiter/innen. Alle Argumente werden noch einmal zusammengetragen.

Bei dieser Übung geht es darum, wer letztendlich die Nase vorn hat: Durchsetzungsfähigkeit, die Bindung an die Firma, Kompetenzen sowie Anerkennung als Führungskraft beider Kandidat/inn/en stehen zur Debatte. Was wird dazu über den Mann gesagt, was über die Frau? Im Film wird die Auswahlentscheidung ausgeblendet, um die Diskussion nicht zu beeinflussen. Bei der Übung geht es um das Aufdecken und Reflektieren verbreiteter Stereotype (Rollenvorurteile) von Männern und Frauen über die Geschlechter in der Arbeitswelt. Die falschen Rollenbilder beeinflussen nach wie vor Beurteilungen und Bewerbungsverfahren. Das Hintergrundmaterial bietet vertiefende Informationen.

Gendergerechte Modelle für Lebensphasen im Erwerbsverlauf

Unter der Überschrift „Lebensphasen brauchen unterschiedliche Angebote“ machen sich die Beteiligten Gedanken, welche Arbeitszeitinteressen Männer und Frauen in den unterschiedlichen Altersstufen haben: Besonders Eltern mit Erziehungspflichten und Beschäftigte mit Pflegeaufgaben brauchen in unterschiedlichen Lebensphasen Spielräume und flexible Arbeitszeitmodelle. Darüber tauscht sich das Plenum aus: Die Teilnehmenden tragen private und betriebliche Erfahrungen bei, sie denken über Perspektiven und Handlungsoptionen nach. Wichtige Lernerfahrungen: die Bedürfnisse der Menschen in ihrer Vielfalt und den Lebenslagen anerkennen, gesundheitliche Auswirkungen in Phasen der Spitzenbelastung analysieren, passende betriebliche Rahmenbedingungen entwickeln, das gesellschaftspolitische Klima bewerten. Auch zu diesem Thema gibt es Hintergrundmaterial.

Schlussfolgerungen

Einen Praxistest haben die von ver.di entwickelten Stationen bereits durchlaufen und bestanden. Die Kommentare von Teilnehmenden einer Tagung im Oktober 2010 waren überaus ermutigend: Viele zeigten sich überrascht, dass sie in relativ kurzer Zeit mehrere neue Themen intensiv kennen lernen und bearbeiten konnten, ohne ausschließlich Vorträge und Referate zu hören. Komplexe Handlungsfelder wurden anregend und mit großem Spaß untersucht, Lösungen entwickelt.

Derzeit arbeitet ver.di an den Themen „Reorganisationsprozesse – Auswirkungen auf die Gesundheit“ sowie „Demografische Herausforderungen und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen“. Ziel ist es auch hier, nach Fertigstellung der Handlungshilfen entsprechende Lernstationen zu entwickeln.

Weitere Informationen

Bisher zur Verfügung stehende Lernstationen und Materialien können als Ordner bestellt und von ver.di-Mitgliedern aus dem Internet heruntergeladen werden unter gender.verdi.de/datenbank-fur-gendertainings. Informationen zum Thema stehen auch bereit unter www.arbeiten-leben.verdi.de und www.arbeitszeit.verdi.de.

DIE AUTORINNEN

Sylvia Skrabs



ist Gewerkschaftssekretärin in der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung der ver.di Bundesverwaltung, ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitszeitpolitik und Gesundheitsschutz.
Kontakt: sylvia.skrabs@verdi.de

Heike Werner



ist Bereichsleiterin Genderpolitik der ver.di Bundesverwaltung, ihre Arbeitsschwerpunkte sind Bildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Kontakt: heike.werner@verdi.de