„Männer kennen sich gut mit Technik aus …“

Software-Projekte scheitern noch oft an überkommenen Rollenbildern

Michael Gümbel // Sujet GbR, Hamburg

HIER LESEN SIE:

- warum immer noch viele Software-Projekte an falschen oder überkommenen Geschlechterklischees scheitern
- wie Betriebs- und Personalräte helfen können, stereotype Rollenbilder zu überwinden
- welche Hebel Belegschaftsvertretungen haben, um in Software-Einführungsprozessen frühzeitig die Belange und Bedenken der betroffenen Mitarbeiter zu sichern

„Jaja, die Jungs und ihre technischen Spielzeuge“, so mag man manches Mal denken, wenn der halbwüchsige Sohn sich die allerneueste Spielekonsole wünscht oder der Kollege von den Vorzügen des neuen iPhone 4 schwärmt. Männer und Technik – diese Verknüpfung funktioniert immer noch hervorragend, unbeeindruckt von über hundert Jahren Frauenbewegung. Oder stimmt das etwa nicht? Und was hat das mit der Technikgestaltung in Betrieben und Dienststellen zu tun? Was geht es Interessensvertretungen an? Eine ganze Menge. Haben doch Schwierigkeiten in betrieblichen Technik-Projekten oft sehr viel mit Geschlechterverhältnissen zu tun, auch wenn es wohl weniger die Biologie der Geschlechter ist, sondern die Geschlechterrollenbilder. Mit der „Gender-Brille“ betrachtet, erscheint manches Software-Projekt auf einmal in einem ganz neuen Licht …

Zunächst einmal grundsätzlich: Es geht hier nicht um biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Selbst in den Bio-Wissenschaften gibt es große Auseinandersetzungen über die Frage, wie man eigentlich Geschlechterunterschiede definieren kann. Eines ist allerdings ziemlich sicher: Das Technik-Gen gibt es weder bei Männern noch bei Frauen. Was die nach wie vor bestehenden Unterschiede, Ungleichheiten und nicht zuletzt Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern kennzeichnet und so schwer veränderbar macht, ist ein kompliziertes Zusammenwirken vieler Faktoren. Ein wesentlicher Einflussfaktor sind dabei die gesellschaftlichen Vorstellungen über „Frauen“ und „Männer“ und das, was wir alle selbst unbewusst oder bewusst für einen „normalen“, „richtigen“ Mann halten und was für eine „normale“, „richtige“ Frau. Und: Was wir uns unter Frauen und Männer vorstellen ist oft nur ein kleiner Ausschnitt von den vielfältigen Menschen, die in ihrem Personalausweis das eine oder andere Geschlecht stehen haben. So gibt es in der Realität genauso die weibliche Lastwagenfahrerin mit breitem Kreuz wie den männlichen Kindergärtner mit zarten Händen, auch wenn es wahrscheinlich selten das Erste ist, was wir uns unter Frau und Mann vorstellen.

Gesellschaftliche Geschlechterrollenbilder verändern sich zwar langsam, dennoch

verändern sie sich. Was vor zweihundert Jahren als besonders „männlich" oder „weiblich" gegolten hat, muss das heute längst nicht mehr tun. Rollenbilder unterscheiden sich darüber hinaus je nach regionalen und kulturellen Zusammenhängen. Bekanntermaßen gilt der Rock in Schottland nicht als unmännlich; weniger bekannt ist, dass z. B. in Indien das Baugewerbe zum großen Teil von Frauen ausgeübt und keineswegs als besonders männlich angesehen wird.

Aufrechterhalten von Rollenbildern

Auch wenn vielleicht unsere individuellen Rollenbilder und Vorstellungen von allgemeinen Stereotypen abweichen: Die Rollenbilder tragen dazu bei, dass bestimmte Rollenverteilungen in der Realität aufrecht erhalten werden. Und diese Realität führt wiederum dazu, die vorhandenen Rollenbilder zu bestätigen und fortzuschreiben. Junge Männer können sich selbst selten als Erzieher in der Kindertagesstätte vorstellen, weswegen sie unter anderem diesen Beruf selten ergreifen. Da es nun aber weiterhin vor allem weibliche Erzieherinnen in den Kitas gibt, kann sich auch kaum ein gesellschaftliches Rollenbild entwickeln, in dem Männer in der Kita genauso normal und selbstverständlich erscheinen wie beim Fußball oder auf der Rennstrecke. Das gleiche Phänomen ist z. B. ausführlich in Bezug auf Frauen in Führungspositionen erforscht und beschrieben worden: Wenn in den meisten Organisationen Frauen in der Geschäftsführung fast gar nicht vorkommen, ist es kein Wunder, dass sich die Rollenbilder kaum verändern und dass einerseits Frauen oft weniger Führungskompetenz zugeschrieben wird und andererseits viele Frauen auch gar keine Lust haben, den harten Kampf um die Position aufzunehmen.

Kein Wunder also, dass gerade das Thema Technik keineswegs frei von stereotypen Geschlechterrollenbildern ist. Männer werden als technikinteressierter angesehen und können vermeintlich besser mit Technik umgehen. Frauen hätten eher Probleme mit Technik und weniger Interesse. So pauschal gesagt ist so etwas natürlich eigentlich Unsinn. Dennoch halten sich die Bilder seit vielen Jahren und werden immer wieder neu hergestellt. Wenn eine Frau und ein Mann mit einem defekten Fahrzeug in eine Werkstatt kommen, wird in den allermeisten Fällen der Mann angesprochen, auch wenn das Auto vielleicht der Frau gehört und sie vielleicht viel kompetenter ist.

Beispiel: Software für ein Call-Center

Wie sich diese Geschlechterrollenbilder in Betrieben bei Technik-Projekten auswirken können, soll anhand einer Geschichte, die in einer Versicherung spielt, dargestellt werden. In der Versicherung ist bereits vor einigen Jahren ein Call-Center eingerichtet worden, um eingehende Anfragen von Kunden anzunehmen und zu bearbeiten oder weiterzuvermitteln. Im Call-Center arbeiten ausschließlich Frauen, die im Vergleich zu den anderen Beschäftigten in der Versicherung relativ wenig verdienen und weniger gut ausgebildet sind. Einige Mitarbeiterinnen arbeiten in Teilzeit. Die Bedeutung des Bereichs wird in der Versicherung allgemein als vergleichsweise gering angesehen. Der Vorgesetzte der Call-Center-Beschäftigten ist ein Mann, der gesamte Bereich, zu dem der Call-Center gehört, wird als einziger von einer Frau geleitet.

Die Geschäftsführung der Versicherung kommt zu Beginn unserer Geschichte zu der Ansicht, dass sie mehr Informationen über die Wünsche und Bedürfnisse der Kundschaft benötigt, um in Zukunft den Markt besser bedienen zu können. Schnell ist der Entschluss gefasst, zu diesem Zweck eine Software anzuschaffen, mit der die Mitarbeiterinnen im Call-Center die eingehenden Anfragen umfassend aufnehmen und dokumentieren sollen. Aus den so erfassten Daten sollen in Zukunft Bedarfe der Kundschaft erschlossen werden, um z. B. neue Produkte entwickeln zu können oder das Marketing anzupassen.

Vorhandenes Wissen wird nicht genutzt

Was in die Planung der Geschäftsführung nicht einbezogen wurde: Die Mitarbeiterinnen im Call-Center sprechen tagtäglich mit sehr vielen Kunden. Sie wissen sehr vieles über deren Perspektiven, Bedürfnisse und Wünsche – und auch darüber, was die Kund-

Bund-Verlag

Bestens gerüstet für Verhandlungen

Kai Stumper
Strategie und Taktik
In Verhandlungen mit dem Arbeitgeber punkten!
2., überarbeitete Auflage
2009. 206 Seiten, kartoniert
€ 19,90
ISBN 978-3-7663-3937-9

Der handliche Ratgeber erklärt mit vielen Beispielen aus der Praxis, wie Sie als Interessenvertreter Schritt für Schritt vorgehen können, um Ihre rechtlichen und inhaltlichen Positionen optimal umzusetzen. Aus dem Inhalt:

- Was bedeutet »Strategie«?
- Wie finde ich die richtige Strategie?
- Wie vermeidet man typische Fehler des Betriebsrats beim Strategieeinsatz?
- Welche typischen Strategien sollte man kennen?
- Welche Strategien wenden regelmäßig Arbeitgeber an?
- Wie argumentierte ich richtig in Verhandlungen?
- Wie gehe ich mit schwierigen Kommunikationssituationen um?

Besonders Einsteiger und neugewählte Betriebsräte sind mit diesem Buch für Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite bestens gerüstet.

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20

BUND VERLAG

schaft ärgert. Dass es dieses Wissen gibt, wurde von der Geschäftsführung schlicht „vergessen". Die Kompetenz der Beschäftigten im Call-Center wurde „übersehen" und in einer technischen Lösung der einzige mögliche Weg gesehen, die benötigten Informationen zu erhalten.

Für das Projekt der Software-Einführung wurde eine befristete Stelle eines Projektmanagers geschaffen. Unter den Bewerberinnen und Bewerbern wurde ein junger Mann ausgewählt, der zuvor in einem IT-Unternehmen gearbeitet hatte. Von ihm wurde besonders erwartet, dass er die als notwendig angesehene Durchsetzungskraft mitbringt, um ein so komplexes Vorhaben zügig umzusetzen. Dabei wurde bewusst eine branchenfremde Person ausgesucht. Von ihr erwartete man, nicht „betriebsblind" zu sein. Der junge Mann sollte Dinge für möglich und machbar halten und deshalb durchsetzen, die im Betrieb eigentlich als „unmöglich" angesehen wurden.

Im nächsten Schritt wurde ein Lastenheft erstellt, das die Anforderungen an die zu beschaffende Software spezifizieren sollte. Die Inhalte wurden von dem von der Geschäftsführung benannten neuen IT-Spezialisten formuliert. Dabei ging es vor allem um technische Spezifizierungen. Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit wurden nur am Rande bedacht. Immerhin wurde das Lastenheft auch den künftigen Anwenderinnen im Call-Center vorgestellt. Diese waren beeindruckt von der perfekt aufbereiteten Präsentation und hatten der ihnen fremden Technikspräche wenig hinzuzufügen oder gar entgegenzusetzen. Der junge Mann hatte ihnen große Verbesserungen versprochen, und so blieben sie neugierig und erwartungsfroh zurück – wenn sie auch selbst eigentlich nicht wirklich überzeugt davon waren, dass sie eine neue Technik für ihre Arbeit benötigten.

Auf eine nun erfolgende Ausschreibung bewarben sich mehrere Software-Firmen. Einige meist junge männliche Vertriebsmitarbeiter fuhren in feinen Anzügen mit repräsentativen Autos vor und zeigten brillante Präsentationen. Alle kamen sie in der Hoffnung, mit einem umfassenden neuen Auftrag belohnt zu werden, der sich auch in einer ansehnlichen individuellen Prämie niederschlagen würde. Schließlich wurde ein Anbieter, der besonders flexibel und günstig erschien, ausgewählt und der Einführungsprozess begann.

Immer neue Schwierigkeiten tauchen auf

Schon bald zeigten sich die ersten Schwierigkeiten: Der Anpassungsbedarf der Software für die konkreten Anforderungen in der Versicherung stellte sich als deutlich höher heraus als zunächst angenommen. Außerdem wurde deutlich, dass die technischen Rahmenbedingungen im Call-Center für den Betrieb der komplexen Software nicht ausreichten. Es begann ein langwieriger und schwieriger Prozess, beides entsprechend zu optimieren. Der junge Projektmanager reagierte, indem er die Kompetenzen einsetzte, für die er ja schließlich eingestellt worden war: Mit unermüdlicher Energie kämpfte er sich über immer neue Hindernisse und versuchte, die anderen weiterhin zu motivieren, indem er immer wieder leidenschaftlich die künftigen Vorteile und Erleichterungen propagierte, die die Software bringen würde. Die Geschäftsführung zweifelte nicht an seinem Vorgehen und unterstützte die weitere Einführung mit immer neuen finanziellen Mitteln.

Als die ersten Schulungen stattfinden sollten, waren die Anwenderinnen verwundert über das, was sie dort gezeigt bekamen:

Vieles funktionierte noch nicht richtig und die Software stellte sich als wesentlich komplexer und weniger benutzungsfreundlich als so oft versprochen heraus. Zunächst einmal kamen die Anwenderinnen zur Ansicht: Gut, so scheint es wohl normal zu sein. Wir verstehen nichts von Technik und müssen uns wohl damit abfinden, dass die Einführung kompliziert ist und länger dauert. Der Projektmanager versprach, dass alle Schwierigkeiten bald beseitigt sein würden und die Software bis zum endgültigen Rollout gut funktionieren würde. Für ihn waren die verunsicherten Anwenderinnen vor allem eins: Ein weiteres Hindernis in seinem unermüdlichen Einsatz, dass es mit leidenschaftlicher Energie zu überwinden galt.

Während einige Probleme mit der Zeit behoben werden konnten, zeigten sich an anderen Stellen neue Schwierigkeiten. Der Einführungsprozess hatte mittlerweile wesentlich länger gedauert und wesen
mehr Kosten verursacht als zunächst
plant. Bei den Beteiligten begannen
die Folgen der langen Belastung zu zei
Angst und Verunsicherung machten
breit. Um sich nicht selbst mit dem eige
Versagen auseinandersetzen zu müs
fing die Suche nach Schuldigen an. Be
ders für den Projektmanager war es ka
möglich, sich der Frage zu stellen, ob
Projekt möglicherweise seine Kompe
zen überschritten hatte. Ein guter Softw
Projektmanager hatte nach seinem Se
verständnis Projekte erfolgreich zu End
führen. Ein Scheitern hätte zugleich ei
tiefen Bruch in seiner beruflichen Iden
bedeutet.

Suche nach Schuldigen beginnt

Die bestehenden Schwierigkeiten zwisc
Projektmanager und Anwenderinnen
festigten sich. Der Projektmanager beg
ihnen einen großen Teil der Schuld z
schieben, weil sie immer neue Proble
„erfinden" würden und sich nicht auf di
beit mit der Software einlassen wollten.
Anwenderinnen zogen sich mehr und m
zurück, kommunizierten nur mehr unte
ander, fühlten sich unverstanden und n
gehört und ließen sich tatsächlich im
weniger auf die Arbeit mit der Software

Während die Bereichsleitung auf d
von ihr beauftragten Projektmanager
seiner Kompetenz sowie auf dem geplan
Vorgehen beharrte, hielt sich der Vorges
te der Call-Center-Beschäftigten im Ver
des gesamten Prozesses aus allem her
befasste sich nicht mit der Software –
der er ja nicht arbeiten musste – und ver
telte auch nicht zwischen den Beteilig
Seiner Vorgesetzten gegenüber gab er s
loyal und beteuerte, die Software-Eint
rung zu unterstützen, verschwieg aber d
großen Unmut in seinem Bereich.

Als Führungskraft glaubte er, Vorhab
von oben auf jeden Fall durchsetzen
müssen. Schwierigkeiten mit den Mitar
terinnen durfte er nach seinem Verständ
eigentlich nicht haben und wenn, da
durften sie für andere nicht sichtbar
den. Im Verhältnis zu den Mitarbeiterinn
gelang es ihm allerdings nicht, das Rol
bild des durchsetzungsstarken Führers
erfüllen. Vor dem Hintergrund der te

nischen Schwierigkeiten war das auch nur zu verständlich. Indirekt motivierte er seine Mitarbeiterinnen, den begonnenen Rückzug fortzusetzen, ohne ihnen allerdings offen den Rücken zu stärken.

Eines Tages war der Zeitpunkt gekommen, wo eine weitere Verlängerung des Einführungsprozesses und damit auch eine weitere Beschäftigung des Projektmanagers nicht mehr zu vertreten war. Man stand nun vor der Entscheidung, ob das gesamte Projekt beendet und als gescheitert erklärt wird und ob man noch einmal vorne beginnt. Niemand aufseiten der Verantwortlichen war dazu bereit. Für den Projektmanager wäre es kein gutes Zeugnis gewesen, sich mit einem gescheiterten Projekt für das nächste zu bewerben.

Für die Bereichsleiterin drohte ein Scheitern als Beweis ausgelegt zu werden, dass sie als Frau eben doch schlechter führen kann und technisch weniger kompetent ist als ihre männlichen Kollegen. Die Geschäftsführung hatte schließlich auch keinerlei Interesse, sich dafür verantworten zu müssen, dass viel Zeit und Geld in ein letztlich undurchführbares Projekt investiert worden sind. So entschloss man sich zur Flucht nach vorn: Der Einführungsprozess wurde für abgeschlossen erklärt und die Anwenderinnen angewiesen, ab sofort mit der neuen Software zu arbeiten.

Ende mit Schrecken

Das Resultat findet sich in vielen Betrieben und Dienststellen wieder: Anwender müssen sich mit schlecht gestalteter und wenig gebrauchstauglicher Software arrangieren, was für sie mit erheblichen Belastungen verbunden ist. Dort, wo es möglich ist, suchen sie sich „heimliche" Auswege, indem sie die Software überlisten oder bestimmte, eigentlich vorgesehene Arbeitsschritte und Aufgaben einfach auslassen. Die Unternehmensleitung greift auf die vorhandenen Datenbestände zu, ohne dabei zu berücksichtigen, auf welche Weise sie erfasst worden sind und welche Zweifel an der Verlässlichkeit der Daten angebracht wären. Auf dieser vermeintlich richtigen, „wahren" Datengrundlage werden unternehmerische Entscheidungen von zum Teil großer Tragweite getroffen (siehe hierzu auch den Beitrag des Autors in der CuA 6/2004, 13 ff.).

Folgen von stereotypen Geschlechterklischees

Die Geschichte ist für den Einfluss von Geschlechterrollenbildern und -stereotypen auf betriebliche Software-Projekte bezeichnend. An zahlreichen Punkten haben die Bilder und Vorstellungen über „Frauen" und „Männer", darüber, was Frauen und Männer jeweils können oder nicht können und wie sie sich verhalten bzw. verhalten sollten erhebliche Bedeutung für das Wahrnehmen, Denken und Handeln der Beteiligten. An einigen Beispielen soll nun verdeutlicht werden, welche Geschlechterstereotype hier gewirkt haben und welche Folgen daraus entstanden sein können:

„Männer kennen sich gut mit Technik aus, Frauen weniger gut."

Diese Annahme hat an vielen Stellen gewirkt. Bereits bei der Einstellung des Projektmanagers gab es kaum weibliche Bewerberinnen. Die Kompetenz der männlichen Bewerber wurde von ihnen selbst offensiver vertreten und erschien glaubwürdiger. So fiel die Auswahl nicht ganz zufällig auf einen männlichen Bewerber. Auf der anderen Seite wurde den Anwenderinnen jede technische Kompetenz abgesprochen. Ihre Sichtweise, ihr Wissen und ihre Erfahrungen wurden unterbewertet und nicht genügend im Prozess berücksichtigt. Einige der auftretenden Software-Fehler wurden lange Zeit nicht Ernst genommen, sondern auf fehlerhafte Bedienung zurückgeführt. Zugleich haben sich die Anwenderinnen selbst als technisch zu wenig kompetent angesehen, um ihr eigenes Unbehagen entsprechend ernst zu nehmen und frühzeitig mit mehr Vehemenz für eine stärkere Berücksichtigung ihrer Belange einzutreten:

„Wenn die uns sagen, dass das so sein muss, wird es schon richtig sein, wir verstehen da ja nichts von."

„Männer können sich besser durchsetzen. Für gute Führung und gutes Projektmanagement muss man sich durchsetzen können. Deshalb können Männer so etwas besser."

Die hier dargestellte Geschichte ist an zahlreichen Stellen gekennzeichnet davon, dass Dinge durchgesetzt werden sollten, die besser noch einmal hinterfragt worden wären. Eine echte Beteiligung der Nutzerinnen hätte für die Einführung manche Schwierigkeit viel frühzeitiger sichtbar gemacht und ein entsprechendes Umsteuern ermöglicht.

Der Projektmanager stand unter einem enormen Druck, den an ihn gerichteten Rollenerwartungen entsprechen zu müssen. Es hätten viele Unkosten und Mühen gespart werden können, wenn es für ihn viel mehr möglich gewesen wäre, Zweifel und Unsicherheiten wahrzunehmen und zu formulieren. Auch die weibliche Bereichsleiterin stand letztlich unter dem Druck der selben Rollenerwartung – nur dass sie als weibliche Führungskraft erst recht beweisen musste, dass sie durchsetzungsstark ist und ein einmal begonnenes Vorhaben zu einem (jedenfalls scheinbar) erfolgreichen Abschluss bringen kann. Auch der männliche Vorgesetzte der Anwenderinnen konnte sich hier

Frauen, Männer und Technik

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen in Bezug auf Technik u.a.

FRISCH GELESEN ...

■ Die Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung „gute Arbeit" räumt in ihrer September-Ausgabe mit der Mär auf, dass sich Beschäftigte öfter krankschreiben lassen, wenn es mit der Konjunktur aufwärts geht. Mit solchen Nachrichten hatten die Medien Stimmung gegen einen vermeintlich **steigenden Krankenstand** gemacht und sich dabei auf Meldungen des Bundesgesundheitsministeriums gestützt. Diese seien jedoch maßlos aufgebauscht worden. Sehr viel solidere Zahlen einzelner Krankenkassen zeigten, dass der Krankenstand weiterhin stagniere oder sogar leicht zurückgehe. Auffallend sei allerdings die weitere Zunahme psychischer Erkrankungen – worüber auch der Schwerpunkt in diesem Heft berichtet.

■ Die CuA-Schwesterzeitschrift „Der Personalrat" berichtet in Ausgabe 9/2010, dass die **betriebliche Gesundheitsförderung** gerade einen Höhenflug erlebt. Doch oft ist das Bekenntnis der Arbeitgeber zu gesunden Arbeitsbedingungen ein bloßes Lippenbekenntnis. Personalräte müssen deshalb dafür sorgen, dass der vom Gesetzgeber vorgeschriebene Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht in Vergessenheit gerät. Mit den Arbeitgebern stehen sie vor der Aufgabe, den Bedarf an konkreten Maßnahmen im Arbeitsalltag zu beschreiben und Lösungen auszuhandeln.

■ Die CuA-Autoren Wolf-Dieter Rudolph und Dr. Eberhard Kiesche stellen in der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb" (9/2010) die **Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz** vor, die der Arbeitgeber für seinen Betrieb bestellen muss. Es werden Aufgaben, Befugnisse und Kündigungsschutz der Beauftragten dargestellt und wie die Belegschaftsvertretung von der Zusammenarbeit mit den Beauftragten profitieren kann.

Bestellhinweis

Einzelexemplare der hier genannten Zeitschriften können bestellt werden bei:
Bund-Verlag – Leserservice, 60424 Frankfurt/M., fon 069 795010-71, abodienste@bund-verlag.de

nicht von den Rollenerwartungen lösen, die vorhandenen Probleme offen benennen und die damit verbundenen Konflikte eingehen.

„Für die Einführung einer Software werden vor allem technische Kompetenzen benötigt (über die Männer eher verfügen) und weniger kommunikative Kompetenzen (über die eher Frauen verfügen)."

Die Schwierigkeiten im Einführungsprozess wurden von allen Beteiligten als technische Schwierigkeiten angesehen. Dass die Kommunikation zwischen Anwenderinnen, Projektmanager und Leitungsebene bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt in einen kritischen Zustand geraten ist, hat keiner wahrgenommen. Der sich abzeichnende Konflikt wurde vielmehr vertieft und mit (vermeintlich „männlicher") Durchsetzungskraft hierarchisch entschieden – ohne wirklich gelöst werden zu können.

Anhand des konkreten Beispiels wurden nur einige typische Faktoren aufgezeigt, durch die unsere – eigentlich überkommenen und oft falschen – Geschlechterrollenbilder Prozesse erschweren und sinnvolle Entwicklungen verhindern.

Es wäre einmal spannend, große „gescheiterte" Technikprojekte wie den Unfall auf der Deep Water Horizon und das Umgehen der Verantwortlichen mit den Folgen auf die Beteiligung von Geschlechterstereotypen hin zu untersuchen. Auch hier scheint ein vermeintlich „männliches" Über-Probleme-Hinweg-Gehen zu weitreichenden negativen Auswirkungen beigetragen zu haben.

Betriebs-/Personalräte können gegensteuern

Auch Betriebs- und Personalratsgremien sind nicht frei vom Wirken der Geschlechterrollenbilder – im Gegenteil. In den seltensten Fällen sind es weibliche Mitglieder von Belegschaftsvertretungen, die sich mit IT-Themen befassen. Der Schwerpunkt der Auseinandersetzungen um Software-Nutzung liegt in sehr vielen Gremien bei den Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und bei der Frage, wie diese technisch weitgehend ausgeschlossen werden kann. In den Tiefen der Bits und Bytes kennen sich in der Tat nur sehr wenige Experten aus – und die sind in der Mehrzahl männlich. Unbeachtet bleibt auch von den betrieblichen Interessensvertretungen allzu häufig die Sichtweise der Nutzer. Die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen scheinen der bisherigen Praxis weit bessere Grundlagen zu geben, findet Mitbestimmung zu IT-Systemen eben in der Regel auf Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (und den entsprechenden Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen) statt und da geht es nun einmal um die Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Ein eigentlich ebenso starkes, in der Praxis aber bisher viel weniger genutztes Instrument der Mitbestimmung könnten die Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sein, bei denen Belegschaftsvertretungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG umfassend mitbestimmen können.

Die ergonomische Gestaltung, also auch die Beteiligung der Nutzer und die Gebrauchstauglichkeit der Software sollte einen wesentlichen Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung darstellen. Auf diese Weise kann es gelingen, den Belangen und Bedenken der Nutzerinnen (und Nutzer!) der Software in den Mitbestimmungsfragen im Einführungsprozess den hohen Stellenwert zu sichern, den sie verdienen und den die Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle heute bereits haben.

Und vielleicht wäre es gut, die Technikgestaltung im Gremium nicht immer denen zu überlassen, die sich damit (vermeintlich?) gut auskennen, sondern gerade diejenigen und ihre vielen guten „dummen" Fragen zu stärken, die sonst hier kaum zu Wort kommen.

Autor

Michael Gümbel ist Berater bei Sujet GbR Organisationsberatung, Sternstraße 39, 20357 Hamburg, fon 040 430 97 107, michael.guembel@sujet.org, www.sujet.org

Dieser Beitrag beruht zu einem großen Teil auf den Erfahrungen und Ansätzen des Projekts „Gender/Stress", das der Autor gemeinsam mit seiner Kollegin Sonja Nielbock durchgeführt hat. Ihr dafür ein herzliches Dankeschön des Autors.