

Geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung

Gender Analyse kann ein Baustein dazu sein

Die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern ist in keinem anderen Bereich so offensichtlich wie im Bereich Gesundheit. Der Alkohol- und Medikamentenkonsums oder das Risikoverhalten von Frauen und Männern sind hier Beispiele. Nachgewiesen ist der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit Erkrankungen und Gesundheit. Auch in den gesundheitlichen Auswirkungen betrieblicher Arbeit gibt es eine Reihe von Nachweisen für geschlechterbezogene Differenzen. Die psychosoziale Arbeitsbelastung ist der zentrale Ansatzpunkt für verhältnisbezogene Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung: Zeitdruck, geringer Handlungsspielraum oder ein belastendes Arbeitsklima werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet. Darüber hinaus haben strukturelle Vorgaben geschlechtsspezifische Auswirkungen beispielsweise in der differenzierten finanziellen Unterstützung von Projekten oder Maßnahmen.

Der zunehmende Arbeitsdruck in deutschen Unternehmen hat vielfältige Ursachen. Soll eine betriebliche Gesundheitsförderung effektiv sein, muss das Unternehmen diesen geschlechtsbezogenen Aspekten von Unfällen, Erkrankungen und Gesundheitsverhalten im Betrieb Aufmerksamkeit schenken und sie berücksichtigen. Dazu ist eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden notwendig. Mit Geschlechtersensibilität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist dabei z.B. die Berücksichtigung von Unterschieden in der Lebensrealität von Frauen und Männern gemeint wie sie sich auch in Mobilität, Bildung oder Einkommen widerspiegeln. Die Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen durch Beruf, Haushalt und Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gehören ebenfalls in den Fokus.

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die rot-grüne Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben.¹ Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Geschlechtersensibilisierung hat für die Organisation oder das Unternehmen eine ganze Reihe von Vorteilen. Hier sind neben Kostenaspekten vor allem die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihre Aus-

wirkungen auf die Produktivität und Qualität der Arbeit zu nennen. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive sollte daher als eine Aufgabe aller Führungskräfte auch in Organisationen und Unternehmen festgeschrieben werden. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

Was versteht man unter Gender Mainstreaming?

»Gender« bezeichnet im Englischen das soziale Geschlecht im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Der Begriff verweist darauf, dass das Geschlecht auch sozial konstruiert ist und historisch-gesellschaftlich und nicht ausschließlich biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechterrollen – anders als das biologische Geschlecht – erlernt werden, sind sie auch veränderbar. Die Bezeichnung »Mainstreaming« für Hauptströmung soll verdeutlichen, dass die Betrachtung der Geschlechterrolle zu einem Bestandteil aller Entscheidungsprozesse gemacht wird. Die betriebliche Aufmerksamkeit soll in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit verändert werden.

Ziele des Gender Mainstreaming sind also:

- mögliche auf das Geschlecht bezogene Diskriminierungen in Projekten, Entscheidungen und Maßnahmen transparent zu machen und zu reduzieren und die Beschäftigten für diesen Blickwinkel zu sensibilisieren
- Entscheidungen und Maßnahmen auf geschlechtsbezogene Unterschiede abzustimmen und so zu bearbeiten, dass die Perspektiven von Frauen und Männern einbezogen sind

Eine Geschlechtersensibilisierung führt diesem Ansatz zu Folge zu mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und damit zu mehr Gleichwertigkeit.²

Geschlechterspezifische Diskriminierungen?

Ziel einer »Gender-Analyse« ist das systematische Sichtbarmachen des »verborgenen« Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder ausgewählten Bereichen der Organi-

¹ Bundesregierung, 2000.

² Vgl. Janßen & Kleinitz, 2005.

sation. Wichtig sind beispielsweise folgende Aspekte bei der Implementierung von Gender-Mainstreaming in der Organisation: In der Datenerhebung z.B. die getrennte Ausweisung aller Erhebungsmerkmale für Frauen und Männer oder die gezielte Erhebung von Faktoren, die für die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Männern und Frauen von Bedeutung sein könnten (wie z.B. der Anteil von Eltern oder von alleinerziehenden und pflegenden Frauen im Betrieb, der Zusammenhang von Stellenanteilen und Leitungsverantwortung oder Erwartungen in der Arbeitszeitflexibilität). Bei der Analyse der erhobenen Daten sind geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen oder besondere Belastungen von Frauen zu berücksichtigen. Bei der Normsetzung des Unternehmens spielen die Visionen einer Organisation von der Gesundheit ihrer Beschäftigten eine Rolle. Oder umgekehrt: Welche Vorstellungen und Zielsetzungen von und für Gesundheit herrschen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Was trägt zur Gleichstellung bei? Was beeinträchtigt diese? Was wäre (anders), wenn 80 % der Pflgetätigen Männer wären? Bezogen schließlich auf die Evaluation von Maßnahmen ist wichtig, wie sich die ins Auge gefassten Maßnahmen vermutlich auswirken werden. Sind diese mit anderen Zielen vereinbar?³ Die Berücksichtigung von Genderaspekten reicht jedoch in dieser allgemeinen Form nicht aus. Sie muss bei jeder Planung oder Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung durch geeignete Vorgehensweisen ergänzt werden.

Die folgende Zusammenstellung von Analysemethoden soll Praktikerinnen und Praktikern einen Überblick über erprobte Verfahren verschaffen. Die in der gängigen Literatur beschriebenen Verfahren sind häufig im Bereich von Regierungsstellen und der Verwaltung konzipiert und erprobt worden. Konkrete Anwendungsbeispiele oder ihre Übertragung auf »normale« Unternehmen fehlen meistens.⁴ Die Instrumente erheben nicht den Anspruch der Vollständigkeit – sie sind nach zunehmender Komplexität geordnet:

Kurzfragen zur Genderprüfung

Diese vier Fragen sollen eine Sensibilisierung für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag fördern und stellen eine Kurzform der unten dargestellten Leitfragen dar. Die Kurzfragen⁵ können für jede Entscheidung in Projekten wie

auch im Team bedacht werden. Sie dienen dazu, die Geschlechterperspektive einfach und zumindest kurz bei jeder Maßnahme einzunehmen.

Kurzfragen

1. Welcher Beitrag zu mehr Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels, Beschlusses oder der Maßnahme erreicht werden?
2. Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer besonders angesprochen?
3. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
4. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?

Kurzfragen bieten die Möglichkeit, in jedem Arbeitszusammenhang und bei jeder Maßnahme, die Aufmerksamkeit kurz auf ihren Geschlechteraspekt und die gegebenenfalls unterschiedlichen Auswirkungen einer Entscheidung auf Frauen und Männer zu richten. Auch bei einem großen Widerstand im Team ist die Anwendung von wenigen begrenzten Fragen die richtige Vorgehensweise. Gegebenenfalls können die Fragen zunächst von einem Teammitglied gestellt werden, ohne dass eine Verpflichtung für alle daraus erwächst. Ziel wäre dabei zunächst, die Abwehr gegenüber dem Thema Gender Mainstreaming zu lockern. Unterstützt würde dies durch eine Visualisierung der Fragen z.B. durch Aufhängen an den Wänden des Besprechungsraumes. Eine Vereinbarung im Team, diese Fragen bei jeder Maßnahme zu bearbeiten, wäre ebenfalls unterstützend.

Leitfragen zur Genderprüfung

Leitfragen⁶ lassen eine detailliertere Bearbeitung des Genderblicks zu. Sie sollen allen Entscheidungen vorangestellt werden, die den Alltagsrahmen übersteigen.

Leitfragen

1. Welche Ziele liegen der Entscheidung zu dieser Maßnahme zu Grunde, was soll mit der jeweiligen Maßnahme, mit dem beschriebenen Projekt oder in dem Arbeitsfeld erreicht werden?
2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen? Wie werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?
3. Inwieweit werden mit den geplanten Maßnahmen die traditionellen Geschlechterrollen verstärkt oder vertieft?
4. Welche genderspezifischen (Teil-) Ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert? Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?
5. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse (»Genderwissen«), die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen? Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?

³ Vgl. Bergner & Lempert-Horstkotte, 2006.

⁴ Die hier dargestellten Verfahren sind Ergebnis einer Literaturanalyse, ihrer organisationsbezogenen Weiterentwicklung und der praktischen Anwendung in Teilen eines nonprofit-Unternehmens im Bereich von Gesundheit und Betreuung. Die Anwendung wurde konzipiert für Maßnahmen und Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Interessenvertretung und für Betreuungsteams in Wohngruppen vgl. auch Janßen, 2007.

⁵ Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, 2002; v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, 2005.

⁶ Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, 2002; v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, 2003.

6. Sollte genderspezifisches Wissen nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?
7. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
8. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
9. Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahme evaluiert wird? Wann und wie wird die Maßnahme durch wen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft?

Am Beispiel einer fiktiven Maßnahme – Verbesserung der Gesprächsstruktur in der Dienstbesprechung in Team »Ikarus« als Ergebnis eines Gesundheitsworkshops – soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:

Frage	Antwort
1.	Bessere Strukturierung von Informationen und Diskussionen; besserer Austausch zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten; Stärkung der Diskussionsbeteiligung von Kolleginnen; größere Akzeptanz für die Vielfalt der Fähigkeiten im Team.
2.	Es sollen die unterschiedlichen (geschlechtsspezifischen und individuellen) Kompetenzen von Frauen und Männern angesprochen, gestärkt und im Team verfügbar gemacht werden.
3.	Entgegenwirken durch Sensibilisierung der Kolleginnen in Bezug auf die Redezeit von Männern und Frauen und das gegenseitige Ausredenlassen.
4.	Bewusstmachung der unterschiedlichen Rollen von Frauen und Männern im Team und ggf. ihre Veränderung; Unterstützung von Redebeiträgen und Aktivitäten der Schweigenden im Team; Verringerung der Informationsdefizite von Teilzeitbeschäftigten.
5.	Trotz der Geschlechterverteilung in Pflegeeinrichtungen von zweidrittel Frauen zu eindrittel Männern, sind es v.a. die Männer, die Vollzeitstellen besetzen und bzgl. der zeitlichen Spielräume und dem Zugang zu Informationen »mehr im Geschäft sind«. Frauen werden eher emotionale, Männern strukturierende Fähigkeiten zugesprochen. Die üblichen Zeiten von Dienstgesprächen sind häufig von Frauen als Teilzeitkräfte oder mit schulpflichtigen Kindern nur eingeschränkt wahrnehmbar.
6.	Daten zur Tätigkeitsart, Kinderbetreuung, Sonderaufgaben wie PC- oder Sicherheitsbeauftragte etc.
7.	Nein. Es soll verstärkt auf die Unterstützung der Redebeiträge von Frauen oder derjenigen geachtet werden, die sich seltener zu Wort melden oder zu Wort kommen. Diese Steuerung der Redezeit soll Aufgabe der Moderation sein.
8.	Nein. Es soll verstärkt auf die Steuerung und Begrenzung der Redebeiträge von Männern oder derjenigen geachtet werden, die sich häufig zu Wort melden, zu Wort kommen oder deren Redebeiträge lang sind. Diese Steuerung der Redezeit soll Aufgabe der Moderation sein.
9.	Halbjährliche Auswertung im Team, Festlegung der Verantwortlichkeit.

Organisatorisches Handeln spiegelt sich immer in finanziellen Präferenzen wider, die sich in der konkreten Verwendung von Geldern zeigen.

Die Gender-Budget-Analyse

Jede Finanzzuweisung weist geschlechtsspezifische Implikationen – einen »gender-bias« – auf, da politisches Handeln niemals geschlechtsneutral ist. Im Prozess der Entscheidung über die Verwendung von Einnahmen und Ausgaben (z.B. von Personalbudgets, Spendengeldern) werden die Interessen der unterschiedlichen Gruppen verhandelt. Da Frauen häufig in diesem Prozess nur schwach vertreten sind, setzen sie auch nur im geringen Maße ihre Prioritäten.

Instrumente einer Gender-Budget-Analyse⁷ sind im Gesundheitswesen:

- Geschlechtsspezifische Nutzen-Analyse
Ausgewählte Frauen und Männer werden nach ihren Präferenzen befragt: »Wenn Sie Geschäftsführung wären, wie würden Sie das Geld verteilen?« Die Ergebnisse werden mit dem vorliegenden Geschäftsbericht/Personalplan verglichen
- Geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ausgabenstruktur
In ausgewählten Projekten oder Arbeitsbereichen werden die finanziellen Ausgaben hinsichtlich ihrer Verteilung auf Frauen und Männer verglichen: Welche Maßnahmen betreffen Männer, welche Maßnahmen Frauen? Wer hat den Nutzen von ausgewählten Maßnahmen, Projekten oder Geldmitteln? Voraussetzung hierfür ist die Existenz entsprechender Daten
- Analyse der Budgetverantwortung
Wer (Frauen oder Männer) verfügt auf welcher Ebene über eine Budgetverantwortung? Sind diese Budgetverantwortlichkeiten geschlechtergerecht verteilt?

Ziel der Gender-Budget-Analyse ist die Integration des Gender-Aspektes in die Finanzpolitik einer Organisation. Sie ist sinnvoll in Zusammenhängen, die eine Diskussion bzw. Entscheidung hinsichtlich der Verteilung von Finanzmitteln ermöglichen bzw. Budgetverantwortung besitzen. Auch als Methode, die Zuordnung von Finanzmitteln durch die Geschäftsführung kritisch zu hinterfragen (z.B. durch ein Projektteam das quer zur Hierarchie eine Bewertung erarbeitet), kann die Budgetanalyse eingesetzt werden.

Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Die GOPP wurde für die Heinrich-Böll-Stiftung⁸ entwickelt und kann meiner Ansicht nach besser als andere, differenzierte Instrumente in der praktischen Arbeit in Organisationen angewendet werden. Deshalb wird sie an dieser Stelle beispielhaft als komplexe Methode zur Genderanalyse erläutert.

⁷ Blickhäuser & Barga, 2003; Döge, 2002; Madörin, 2003.

⁸ Blickhäuser & Barga, 2003.

Planungselement	Inhalt
1. Maßnahme/Projekt	Kurzbeschreibung des Maßnahme
2. Bestandsaufnahme/Analyse	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen der Maßnahme
3. Zielformulierung	Beschreibung der Ziele der Maßnahme Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele
4. Zielgruppe(n)	genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) der Maßnahme
5. Zielgruppenanalyse	Genderanalyse der Zielgruppe(n)
6. Ansatzpunkte	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben. Welche Geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?
7. Indikatoren	sind Messgrößen, die die Zielreichung belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme im Hinblick auf die Zielgruppe(n).
8. Instrumente/Methode	Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden? Welche geschlechterpolitischen Instrumente können eingesetzt werden?
9. Rahmenbedingungen	Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt?
10. Anforderungen/Unterstützung	Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechterdemokratisch entwickeln zu können? Welche Unterstützung ist gewünscht?

Genderorientierte Projektplanung	
2.	Die Datengrundlage in der Einrichtung ist schlecht oder fehlt ganz: – Frage: Welche Daten werden benötigt, um geschlechtsspezifische Hypothesen bilden zu können? (differenzierte Datenerhebung für Frauen und Männer) – Ist ein Gesundheitsbericht der Krankenkasse sinnvoll? – Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Verhalten sollen berücksichtigt werden (Umgang mit Erkrankungen, Gesundheitsverhalten). – zusätzliche außerbetriebliche Belastungen berücksichtigen (z.B. Haushalt). Subjektive Rückmeldungen über (steigende) Arbeitsbelastung einbeziehen. Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung analysieren.
3.	Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (diversity-management-Ansatz). Genderaspekte bereits in der Planung und in allen Maßnahmen im BGM einbeziehen. Leitbild »Leistungsfähigkeit« in den Blick nehmen. Leistungsansprüche an Frauen und Männer bewusst machen. Geschlechterrollen/-bilder der Beschäftigten und Betreuten reflektieren und ihre Auswirkungen untersuchen.
5.	alle Zielgruppen sollen nach Frauen/Männern, Leitung/nicht Leitung differenziert werden. Welche Genderkompetenz haben diese Personen?
6.	Initiativantrag der Interessenvertretung. Formulierung von genderbezogenen Festlegungen in der Betriebsvereinbarung.
7.	Abschluss einer geschlechtersensiblen Betriebsvereinbarung. Genderqualifizierende Maßnahmen für die Gesundheitsbeauftragten und Koordinator/-innen. Durchführung von Genderanalysen in Maßnahmen der BGF.
10.	Gendertraining für die Interessenvertretung. Genderqualifikation für die Gesundheitskoordination und die Gesundheitsbeauftragten in den Unternehmensteilen. Bildung eines Beratungspools aus genderkompetenten Beschäftigten.

Als Beispiel soll hier das Vorhaben der Interessenvertretung dienen, einen Initiativantrag an den Arbeitgeber zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu formulieren. Die Formulierungen sind Ergebnis einer 2003 durchgeführten GOPP, daher sind einzelne Statements durchaus kritisch zu hinterfragen. Aus Platzgründen werden hier nicht alle Punkte dargestellt (ausführlich vgl. Janßen, 2007).

Die Genderorientierte Projektplanung stellt, wie andere Instrumente vergleichbaren Umfangs⁹, eine umfassende Berücksichtigung von Genderaspekten in Projekten und Maßnahmen sicher. Sie erfordert einen größeren Zeitbedarf als z.B. die beiden erstgenannten Instrumente. Darüber hinaus ist eine erfahrene Moderation erforderlich. Vorteil der Durchführung einer extern moderierten, ausführlichen Genderanalyse ist u.a. die systematische Aufdeckung von »Blinden Flecken« im Unternehmen.

Fazit

Es gibt eine Reihe von Methoden, die ebenso zur Genderanalyse in Organisationen geeignet sind.¹⁰ Wir haben für die Arbeit in der Interessenvertretung eines Unternehmens im Arbeitsfeld von Gesundheit und Betreuung die oben beschriebenen Instrumente als praktikabel empfunden. Es ging uns darum, ein geeignetes Instrument für ein Vorhaben nutzen zu können, das so einfach wie möglich und so umfangreich und komplex wie notwendig ist. Nach wie vor scheinen die meisten Genderanalysen für Regierungsstellen und Verwaltungen konzipiert zu sein, eine Übertragung auf »normale« Unternehmen ist nicht vorgesehen, kompliziert oder nicht sinnvoll. Insofern sollte dieser Beitrag dazu beitragen, denjenigen möglichst konkrete, einfache und praktisch erprobte Verfahren an die Hand zu geben, die eine Geschlechtersensibilisierung in ihrer Organisation oder ihrem Unternehmen insbesondere in der betrieblichen Gesundheitsförderung voranbringen wollen.

CHRISTIAN JANSSEN, Dipl.-Psych., PP, ist Mitarbeitervertreter in Bielefeld, www.sivus-online.de

⁹ »Sechs-Schritte-Prüfung« von Krell, Mückenberger, Tondorf (2002).
¹⁰ Wie z.B. die »4 GeM-Schritte für Gender Mainstreaming« von Bergmann & Rimminger, 2004, die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission, BMFSFJ, 2002, die »Sechs-Schritte-Prüfung« von Krell u.a., a.a.O., die »3-R-Methode« von Döge, 2002 oder die »DABEI-Methode« von Färber & Geppert, 2004.