



Christian Janßen

**Ein Beispiel für die Berücksichtigung des
Gender Mainstreaming
im Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

Hamburg, 18.11.2003

Vortrag auf der Tagung
„Bewe.gender Rücken - Männer tragen schwer / Frauen tragen doppelt?“,
Technologie- und Innovationsberatung für Arbeitnehmer (TIB e.V.)

1



- **Anschrift:**
Christian Janßen
von Bodelschwingsche Anstalten Bethel
- Gesamtmitarbeitervertretung
Karl-Siebold-Weg 9
33617 Bielefeld
- **Im Internet:**
www.gmav.net/gender/
www.tib-hamburg.de
www.sivus-online.de/

2

Begriffsklärung: Gender Mainstreaming



Gender

kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt und damit auch veränderbar.

Mainstreaming

(englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

3

Gender Mainstreaming bedeutet ,



- bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Herangehensweisen etc. von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig zu berücksichtigen.
- Geschlechterdemokratie, Geschlechtergerechtigkeit, Gleichwertigkeit von Frauen und Männern sind die Ziele - Gender Mainstreaming ist der Weg zu diesen Zielen.
- die Grundlage für Gender-Mainstreaming: ist eine differenzierte (Gender-) Analyse im bearbeiteten „Feld“.
- es gilt aufzudecken:
Welche Normen steuern das Verhalten und wie kann ich sie i.S. einer größeren Geschlechtergerechtigkeit verändern?

4

Kurz:



- Es geht um beide Geschlechter
 - Alle sind verantwortlich
 - Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen
 - Es geht um Inhalte und Strukturen.
 - Gleichstellung führt zu Gleichwertigkeit
-
- Ziel ist eine Sensibilisierung der Einzelnen beim Merkmal „Geschlecht“.
 - Es gibt jedoch auch weitere mögliche Diskriminierungen aufgrund anderer Merkmale wie z.B. schwarz - weiß, alt – jung, behindert - nicht-behindert, westdeutsch – ostdeutsch.
 - Der Ansatz ist daher die Bewusstmachung und Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund der Verschiedenheit zwischen den Menschen (diversity-management-Ansatz).
In diesem Zusammenhang ist die Anerkennung von Verschiedenheit zwischen den Menschen eine der Grundlagen. Die Einzigartigkeit jedes Menschen, die Anerkennung seiner individuellen „Eigenschaften“ und seiner einzigartigen Entwicklung sind Aspekte dieses Ansatzes, die auf einem humanistischen Menschenbild fußen.

5

Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem großen diakonischen Unternehmen



1. **Beschlüsse des Vorstandes**
2. Forderungen der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV)
3. **Beschlüsse der GMAV**
4. Erfahrungen in der Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Mitarbeitervertretung (MAV)

Beispiel: Betriebliche Gesundheitsförderung

5. **Genderorientierte Projektplanung (GOPP)**
6. **Genderorientierte Projektplanung (GOPP) der GMAV für das betriebliche Gesundheitsmanagement**
7. **Leitfragen für die Genderprüfung**
8. **Qualitätskriterien für die Betriebliche Gesundheitsförderung**
9. **Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Betrieblichen Gesundheitsförderung**

6

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 1. Beschlüsse und ihre Diskussion



Beschlüsse des Vorstandes:

- Projekt Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Einstellung von zwei Referentinnen für Berufliche Gleichstellung
- Mentoring-Programm
- Anwält/-innen
- Wiedereinstiegsseminare für Frauen

Bereits existierende Instrumente:

- DV Familie und Beruf

7

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 3. Beschlüsse der GMAV



- Bildung eines Gender-Ausschusses in der GMAV.
- Benennung von Anwält/-innen in jedem Ausschuss und jeder AG.
- Jährliche Berichte des Gender-Ausschusses.

- Entsprechende Empfehlung an die MAVen in den vBA Bethel.

Dies führte zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Planung einer DV „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

8

Zusammenhänge zwischen Organisation, Arbeit & Gesundheit



Organisationsbedingungen

- Führungsstil
- Hierarchie
- Unternehmenskultur
- Transparenz v. Entscheidungen
- Partizipation
- Weiterbildungsmöglichk.
- Zusammenarbeit / Betriebsklima

Arbeitsbedingungen

- Zeitdruck
- Handlungsspielräume
- Soziale Beziehungen
- Verantwortung
- Komplexität d. Arbeitsinhalte

Gesundheitszustand

→ Wohlbefinden

- psychisch
- körperlich
- sozial

Arbeitsverhalten

- Anwesenheitsquote
- Fluktuation
- Arbeitsmotivation
- Kooperationsverhalten
- Innovationsbereitschaft

- Umfang und Qualität der Arbeitsergebnisse

Vogt, modifiziert nach Badura (2000)

9

Gesundheitsbezogene Grundsätze und Dienstvereinbarungen in den vBA Bethel



- „Grundsätze für das Leben und Arbeiten in den vBA Bethel (1996)
- „Führungsgrundsätze in den vBA Bethel“ (2000)
- Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing im Betrieb“ (2002)
- Umsetzungen des Arbeitsschutzgesetzes (2003)
- Umsetzungen zum Nichtraucherschutz (2003)

Überarbeitet werden müssen:

- Dienstvereinbarung „Familie und Beruf“ (1997)
- Dienstvereinbarung „Sucht“ (1996)
- Dienstvereinbarung „Internes Vorschlagswesen“ (1987)

Gesundheitsbezogene Beratungs- & Unterstützungsdienste in den vBA Bethel



- Betriebsärztliches Zentrum (BÄZ)
- Referat Sicherheitswesen und Umweltschutz (ReSiUm)
- Beratungsdienst für Mitarbeiter/-innen
 - Arbeitsplatzbezogene Beratung (Vermittlung in Konfliktsituationen, Coaching, Supervision, Moderation, kollegiale Beratung), Beratung bei Verdacht auf innerbetriebliches Mobbing bzw. Diskriminierung etc.)

11

Gesundheitsbezogene Kurse, Fort- und Weiterbildungsangebote in den vBA Bethel



- Bewegungs- und sportmedizinischer Dienst
- Betriebssportgemeinschaft Bethel
- Probus - Angebote zur Bewegungsförderung
- BKK Diakonie & andere Krankenkassen
- Internes Fort- und Weiterbildungsinstitut Terach
- Erwachsenenbildung Bethel

- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst u. Wohlfahrtspflege (BGW)

12

Beispiel: Betriebliches Gesundheitsmanagement



- Die vorgestellten Elemente sind nicht miteinander vernetzt, es gibt kein systematisches Vorgehen, keine Datengrundlage und keine Überprüfung der Maßnahmen.
Gleichzeitig nimmt subjektiv und objektiv die Arbeitsbelastung zu.
- Entwurf einer Dienstvereinbarung (DV) „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in der Gesamtmitarbeitervertretung.
- Der Entwurf ist geplant als Initiativantrag an den Vorstand.
- Die DV besteht aus zentralen und dezentralen Anteilen.
- Sie ist aufgebaut als Baukastenmodell
- mit verbindlichen Mindeststandards
- und freiwilligen Bestandteilen.

13

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 5. Genderorientierte Projektplanung (GOPP)



Planungselement	Inhalt	Quelle: Blickhäuser & v. Bargaen, 2003
1. Maßnahme / Projekt	Kurzbeschreibung des Maßnahme	
2. Bestandsaufnahme / Analyse	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen	
3. Zielformulierung	Beschreibung der allgemeinen Ziele der Maßnahme und Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele	
4. Zielgruppe(n) / -analyse	genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n)	
5. Ansatzpunkte	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben. Welche Geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?	

14

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 5. GOPP - Fortsetzung



- | | |
|----------------------------------|---|
| 6. Indikatoren | sind Messgrößen, die die Erreichung der Zielgruppen belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme im Hinblick auf die Zielgruppe(n). |
| 7. Instrumente/Methoden | Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden?
Welche geschlechterpolitischen Instrumente können eingesetzt werden? |
| 8. Rahmenbedingungen | Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt? |
| 9. Anforderungen / Unterstützung | Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechterdemokratisch entwickeln zu können?
Welche Unterstützung ist gewünscht? |

15

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 6. GOPP: Betriebliche Gesundheitsförderung



1. Maßnahme / Projekt

- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Unternehmensinteresse auf die Gesundheit der Beschäftigten lenken

2. Bestandsaufnahme

- Die Datengrundlage ist schlecht oder fehlt ganz:
 - Welche Daten benötigen wir, um geschlechtsspezifische Hypothesen bilden zu können? (Datenerhebung für Frauen und Männer differenziert)
 - Gesundheitsbericht der BKK sinnvoll?
 - Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Verhalten berücksichtigen (Gesundheit, Umgang mit Erkrankungen)
 - zusätzliche außerbetriebliche Belastungen berücksichtigen (z.B. Haushalt)
- Subjektive Rückmeldungen über (steigende) Arbeitsbelastung
- Ergebnisse der Mitarbeiter/-innen-Befragung

16

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 6. GOPP: Betriebliche Gesundheitsförderung



3. Zielformulierung

- Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln,
- Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten,
- BGF ist vorausschauend und präventiv ausgerichtet,
- soziale Benachteiligung und krankmachende Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen,
- 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 bei Beschäftigten und Nutzer/-innen reflektieren und Auswirkungen untersuchen,
- Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (diversity-management-Ansatz).
- Vermeidung geschlechtsspezifischer Erkrankungen
- Anforderungen an die Personalentwicklung formulieren

17

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 6. GOPP: Betriebliche Gesundheitsförderung



4. Zielgruppe(n)

- ältere Beschäftigte,
schwerbehinderte Beschäftigte,
Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Beschäftigte in Pflegegruppen
- Wohngruppen mit gewalttätigen Bewohnern

Zielgruppenanalyse

- alle Zielgruppen sollen nach Frauen / Männern, Leitung / nicht Leitung differenziert werden
- Welche Genderkompetenz haben die Personen?

5. Ansatzpunkte

6. Indikatoren

7. Instrumente / Methode

8. Rahmenbedingungen

9. Anforderungen / Unterstützung

18

7. Leitfragen zur Genderprüfung



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 etc. erreicht werden?
2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen? Oder konkreter: Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?
3. Welche genderspezifischen (Teil-) Ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert? Anders gefragt: Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?
4. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse, die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen? Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?
5. Sollten genderspezifische Daten nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?
6. Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahme überprüft wird? Wann und wie wird die Maßnahme durch wen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft?

Quelle:
- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, fit für Gender Mainstreaming, Berlin, 2002, S.37
- MAV-Behindertenhilfe, Gender-Ausschuss, Genderprüfung, Bethel, 2003

19

8. Qualitätskriterien für die BGF



1. Ganzheitlichkeit:
Die Maßnahmen berücksichtigen die Verhältnis- und die Verhaltensprävention.
2. Partizipation:
Die Beteiligung der Beschäftigten ist sichergestellt.
3. Integration:
BGF ist als integraler Bestandteil der Organisation konzipiert und durchgeführt
4. Projektmanagement:
Die BGF ist an den vier Kernprozessen der BGF in der Form des Projektmanagements organisiert.
5. Gender Mainstreaming:
Die Maßnahmen der BGF fördern eine Geschlechtersensibilität zwischen Frauen und Männern sowie geschlechterdemokratische Prozesse.

20

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 1



- geschlechtsbezogene Erhebung oder Anforderung von Daten inkl. Daten zum Familienstand sowie Anzahl und Alter der Kinder (z.B. Gesundheitsbericht der BKK, Daten des Dienstgebers, aus Mitarbeiterbefragungen oder einer Arbeitssituationsanalyse).
- Entwicklung von Prüfkriterien oder von Checklisten, die Genderaspekte in verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen der BGF
 - a. im Planungsstadium
 - b. in der Umsetzungsphase bewerten.
- Vermittlung von Genderkompetenz und Qualifizierung der Akteure (für die KoordinatorInnen und AnbieterInnen von gesundheitsfördernden Maßnahmen u.a.)
- Umsetzung der DV „Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“

21

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 2



- Schaffung von Wahlmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern bei Maßnahmen der BGF (z.B. Frau und Mann als Kursleiter/-in, alternative Hinzuziehung des anderen Geschlechts beim Mitarbeiter/-innengespräch, ...)
- Durchführung der BGF-Koordination nach Genderaspekten (z.B. bei der Kursauswahl etc.)
- Einbeziehung der BKK als Institution, die der Umsetzung von Genderaspekten verpflichtet ist.
- Entwicklung und Berücksichtigung unterschiedlicher geschlechtsspezifische Anspracheformen für die verschiedenen Zielbereiche (Verhalten oder Verhältnisse) und Zielgruppen (Frauen - Männer; Alte -Junge, Pädagogik - Pflege etc.)

22

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 3



- Beispiele sammeln: z.B. Analyse des Gesprächsverhaltens in Gremien: Wer sitzt wo/wie? Wer redet wieviel?
- Berücksichtigung geschlechtsbezogenen Gesundheitsverhaltens für Maßnahmen der BGF (die Erfahrung zeigt z.B., dass Männer selten an Stress- bewältigungskursen teilnehmen)
- Berücksichtigung des Diversity-Ansatzes
- Stärkung einer demokratischen, Unterschiede akzeptierenden Betriebskultur
- Umsetzung von Teilzeit- und Befristungswünschen
- Aktualisierung der DV Familie und Beruf
- Verbesserung bzw. Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten (Flexibilität auf Wunsch der Mitarbeiter/-in)
- Verbesserung der Kinderbetreuung

23

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 4



1. Persönliche Entwicklung / Qualifizierung

- Analyse der Angebote und Teilnehmerzahlen nach Frauen und Männern, Leitenden und Nichtleitenden
- Schulung der Führungskräfte
- Altersteilzeit (zuerst wurden ausschließlich Vollkräfte berücksichtigt, Genderaspekte berücksichtigen, Quotierung?)
- Mitarbeiter/-innengespräch: Berücksichtigung des Rollenverständnisses (Wer spricht mit wem? Wer hat welches Rollenverständnis im Kopf?)

24

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 5



2. Gesundheitsstabilisierung

- Ernährung / Essverhalten / Genussmittel (Wer geht in den Küchen essen?, Essstörungen, Wer isst was?)
- Betriebssportgruppe (Angebotsspektrum: An wen sind die Angebote gerichtet?, Gibt es frauenspezifische Gruppen? etc.)
- Konzipierung und Durchführung von geschlechtsspezifischer Prävention

25

Gender Mainstreaming in den vBA Bethel - 9. Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 6



4. Psychosoziale Belastungen

- Erfassung der unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer (z.B. in der Art der Belastung, der subjektiv empfundenen Stärke der Belastung, dem Umgang mit der Belastung und dem Abbau von Belastungen wie Stress etc.).
- Sind Geschlechtsunterschiede bei der Prävention berücksichtigt?
- Welche Maßnahmen gibt es in diesem Bereich bereits? Werden die Zielgruppen (Frauen und Männer) erreicht?
- Würde sich bei einem geschlechtsbezogenen Vorgehen eine Verringerung der psychosozialen Belastung ergeben?
- Beispiel: Gewalt im Betreuungsalltag

26



4. Psychosoziale Belastungen - Fortsetzung

- Suchtverhalten:
Überprüfung der DV „Sucht“ - Frauen und Männer benutzen unterschiedliche Suchtmittel.
- Genderspezifische Beratung, Behandlung und Therapie von Sucht ermöglichen.