



Christian Janßen

**Gender- Mainstreaming im betrieblichen
Gesundheitsmanagement
am Beispiel v.Bodelschwingsche Anstalten Bethel
- von der Planung zur Realisierung,
Schritte zum Erfolg und Stolpersteine**

**Fachtagung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (verdi):
Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
„gesünder mit Gender- Mainstreaming“-
Geschlechterblick im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Hannover, 5.10.2004**

1



- **Anschrift:**
Christian Janßen
v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel
- Gesamtmitarbeitervertretung
Karl-Siebold-Weg 9
33617 Bielefeld
Tel. 0521-144 1654
- **Im Internet:**
www.gmav.net/gender/
www.sivus-online.de/

2

Betriebliches Gesundheitsmanagement in den vBA Bethel – zwei Wurzeln



1. Beschluss zur Einführung des Gender Mainstreaming
 - als Alternative zur Übernahme des Gleichstellungsgesetzes der evangelischen Kirche Westfalen-Lippe
 - zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen (natürlich nicht in Leitung)
 - Arbeit mit dem Ansatz auch in den Mitarbeitervertretungen
2. Kürzungen im Sozialbereich
 - Kostendeckelung seit 1993
 - Personalreduzierungen
 - mehr Stress und Zeitdruck für die Beschäftigten
 - Störungen des Betriebsklimas
 - Kosten durch Fehlzeiten, (innere) Kündigungen, Mobbing etc.
3. Anknüpfungspunkte im Arbeitsschutzgesetz
 - Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung

3

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



Beschlüsse des Vorstandes:

- Gender Mainstreaming in den v. Bodelschwingschen Anstalten
- Projekt Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- *Anwaltschaften, Mentoring, Wiedereinstiegsseminare für Frauen*

Beschlüsse der Gesamtmitarbeitervertretung

- Bildung eines Gender-Ausschusses in der GMAV.
- Benennung von Anwält/-innen in jedem Ausschuss und jeder AG.
- *Jährlicher Bericht des Gender-Ausschusses*
- *Entsprechende Empfehlung an die MAV'en in den vBA Bethel.*

4

1. Gender Mainstreaming in den vBA Bethel



Forderungen der Gesamtmitarbeitervertretung im GM mit Bezug zum Thema betriebliche Gesundheit:

- Akzeptanz der Gleichwertigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit fördern durch Betriebsklima und Betriebskultur
- Thematisierung von Vergütungsfragen, Abschaffung des Niedriglohnbereiches: Einsatz für diskriminierungsfreie Tarife
- *Information und Aufklärungsarbeit zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) / Elternzeit etc.*
- Umsetzung von Teilzeit- / Arbeitszeitwünschen im personellen Einzelfall
- Schaffung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Familienfreundliche Arbeitszeiten

5

2. Betriebliche Gesundheitsförderung - Einführung



Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz von 1996 verpflichtet den Arbeitgeber zu Maßnahmen die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten (...) und dieses Maßnahmen ständig zu verbessern.

„Maßnahmen des Arbeitsschutzes (...) sind alle Maßnahmen
- zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und
- arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- einschließlich Maßnahmen menschengerechter Gestaltung von Arbeit.“

Dazu gehören jetzt auch:

*Maßnahmen zum Stressabbau, Verbesserung des Betriebsklimas
und Maßnahmen gegen Mobbing -*

d.h. Faktoren die die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz bestimmen.

6

2. Betriebliche Gesundheitsförderung



Negativ auf den Organismus wirkende Belastungen

- **Arbeitsumgebung:** Hitze, Kälte, Nässe, Schmutz, Staub, Lärm, Umgang mit Reinigungsmitteln, Entsorgen infektiöser Abfälle ...
- **Arbeitsstätigkeit:** Ausbildung, Erfahrungen, Verantwortung, geistige und /oder körperliche Belastungen (Erstellen von Pflegeplänen, Budgetverantwortung, Heben & Tragen)...
- **Arbeitsorganisation:** Aufteilung von Arbeitsaufgaben (was, wer, wann, wie, wo?) Leerläufe, Spitzenzeiten, Unterbrechungen,
- **Arbeitszeitregelungen,** Information, Zuständigkeiten, Mitsprache
- **soziale Beziehungen:** Ärger mit Patient/-innen oder Bewohner/-innen, Kolleg /-innen, Vorgesetzten, Konkurrenz, Führung
- **betriebliche Rahmenbedingungen:** wirtschaftliche Schwierigkeiten, ...
- **sonstiges:** langer Anfahrtsweg, Doppelbelastung Familie und Beruf, fehlende bzw. keine Fort- und Weiterbildung ...

7

Zusammenhänge zwischen Organisation, Arbeit & Gesundheit



Organisationsbedingungen

- Unternehmenskultur
- Hierarchie
- Führungsverhalten
- Transparenz
- Partizipation
- Weiterbildungsmöglichkeit
- Zusammenarbeit / Betriebsklima

Arbeitsbedingungen

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

Gesundheitszustand

➔ Wohlbefinden

- psychisch**
Selbstwertgefühl
Angst
Depressivität
Burnout

- körperlich**

- sozial**
soziale Kompetenz

Arbeitsverhalten

- Anwesenheitsquote
- Fluktuation
- Arbeitsmotivation
- Kooperationsverhalten
- Innovationsbereitschaft

- Umfang und Qualität der Arbeitsergebnisse

Badura (2000, 2003)

8

Gesundheitsbezogene Festlegungen in den vBA Bethel - 1



1. Grundsätze/gesetzliche Vorgaben:

- „Grundsätze für das Leben und Arbeiten in den vBA Bethel (1996)
- „Führungsgrundsätze in den vBA Bethel“ (2000)
- Umsetzungen des Arbeitsschutzgesetzes (z.B. *Gefährdungsanalyse*, 2003)
- Umsetzungen zum Nichtraucherschutz (2003)

2. Dienstvereinbarungen

- Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing im Betrieb“ (2002)

Überarbeitet werden müssen:

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

9

Gesundheitsbezogene Festlegungen in den vBA Bethel - 2



3. Beratungs- und Unterstützungsangebote

- *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.)*

10

Gesundheitsbezogene Festlegungen in den vBA Bethel - 3



Kurse, Fort- und Weiterbildungsangebote 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)*

11

Dienstvereinbarung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement



Allerdings ist Fakt:

- Die genannten 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.

Deshalb:

- Entwurf einer Dienstvereinbarung (DV) „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ in der Gesamtmitarbeitervertretung.
- Der Entwurf ging im Juni 2004 als Initiativantrag an den Vorstand.
- Die DV besteht aus zentralen und dezentralen Anteilen.
- Sie ist aufgebaut als Baukastenmodell
- mit verbindlichen Mindeststandards
- und freiwilligen Bestandteilen.

12

Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagements



Allgemeine Ziele:

- *Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten*
- Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln
- soziale Benachteiligung und krankmachende Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen *unter zunehmenden Einschränkungen des Personalschlüssels.*
Daher: Primär ein Ansetzen der Maßnahmen bei den Arbeitsbedingungen (= verhältnisbezogene Maßnahmen) und als Unterstützung auch beim individuellen Verhalten (= verhaltensbezogene Maßnahmen).
- BGF ist vorausschauend und präventiv ausgerichtet
- *Ein betriebliches Gesundheitsmanagement in den vBA Bethel soll für alle Betriebsangehörigen in den SB/UB gelten und umsetzbar sein.*

13

Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagements



Genderorientierte Ziele:

- 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 ihre Auswirkungen untersuchen
- Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (diversity-management-Ansatz)
- *Vermeidung geschlechtsspezifischer Erkrankungen*
- *Anforderungen an die Personalentwicklung formulieren*

14

Wichtige Eckpunkte des Entwurfes



- Es gilt ein betriebliches Gesundheitsmanagement in den gesamten vBA Bethel.
- Prävention steht im Vordergrund.
- Das BGM besteht
 - a. aus einzelnen Bausteinen zur BGF, die prozessorientiert weiterentwickelt werden,
 - b. aus einem Verfahren wie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Stiftungs- und Unternehmensbereichen umgesetzt werden sollen.
- Die Steuerung vBA-weit geschieht über einen zentralen Lenkungsausschuss von Vorstand und GMAV, in den Stiftungs- und Unternehmensbereichen sind die ArGUS-Ausschüsse federführend. Hier wird jeweils eine ständige „Projektgruppe Gesundheit“ eingerichtet.
- *Betonung der Verantwortung der Geschäftsführungen einschließlich ihrer „Kontrolle“.*
- Es wird die Stelle einer zentralen „Gesundheitskoordination“ eingerichtet, auf Ebene der SB/UB gibt es jeweils „Gesundheitsbeauftragte“.
- Das Verfahren besteht aus der Festlegung von Mindeststandards für alle Stiftungs- und Unternehmensbereiche und wählbare Bausteine.

15

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



Der Gesundheitsausschuss hat an 2 Klausurtagen die GOPP durchgeführt:

1. Maßnahme / Projekt

= Kurzbeschreibung des Maßnahme

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

2. Bestandsaufnahme

= Genderanalyse der Ausgangsbedingungen

- *Die Datengrundlage in den vBA Bethel ist schlecht oder fehlt ganz:*
 - *Welche Daten benötigen wir, um geschlechtsspezifische Hypothesen bilden zu können? (Datenerhebung für Frauen und Männer differenziert)*
 - *Fehlzeitenanalyse sinnvoll und politisch durchführbar?*
 - *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 (gibt es inzwischen)*

16

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



3. Zielformulierung

= Beschreibung der allgemeinen Ziele der Maßnahme und Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele: wurden bereits oben genannt

- Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln, deshalb Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit fördern,
- Leitbild „Leistungsfähigkeit“ in den Blick nehmen, Leistungsansprüche an Frauen und Männer bewusst machen,
- Geschlechterrollen / -bilder bei Beschäftigten und Nutzer/-innen reflektieren und ihre Auswirkungen untersuchen,
Beispiel Gewalt: Wie reagieren Männer auf Gewalt von Bewohnern in Wohngruppen? „Indianer kennen keinen Schmerz“, „Männer weinen nicht“ und „zeigen keine Gefühle“= Ausdruck der erlernten sozialen Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzeptiert. Es ist in unserem Weltbild „normal“, dass Frauen Gefühle ausdrücken. Wenn Männer das gleiche emotionale Verhalten zeigen, laufen sie dagegen Gefahr im Wiederholungsfall als „Weicheier“ oder „leistungsgemindert“ bezeichnet und in ihrer Kompetenz für ihre Arbeit hinterfragt zu werden.
- Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (diversity-management-Ansatz).
- Formal: Genderaspekte bereits in der Planung und in allen Maßnahmen im BGM einbeziehen,

17

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



4. Zielgruppe(n)

= genderdifferenzierte Beschreibung der 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

Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben.
Welche Geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?

18

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



- | | |
|----------------------------------|--|
| 6. Indikatoren | <i>sind Messgrößen, die die Erreichung der Zielgruppen belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme im Hinblick auf die Zielgruppe(n).
Hier: Abschluss einer DV, Umsetzung von Maßnahmen mit Leitfaden</i> |
| 7. Instrumente/Methoden | <i>Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden?
Welche geschlechterpolitischen Instrumente können eingesetzt werden?
Hier: GOPP, Genderleitfragen</i> |
| 8. Rahmenbedingungen | <i>Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt?
Hier: unter Bedingungen von Kürzungen</i> |
| 9. Anforderungen / Unterstützung | <i>Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechterdemokratisch entwickeln zu können?
Welche Unterstützung ist gewünscht?</i> |

19

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?

20

Leitfragen zur Genderprüfung - Fortsetzung



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?

21

Leitfragen zur Genderprüfung - Fortsetzung



6. Hat die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme Nachteile für Frauen? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
7. Hat die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme Nachteile für Männer? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
8. 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, Leitfragen zur Genderprüfung, Bethel, 2003/2004

22

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 (Diagnose, Interventionsplanung, Intervention, Evaluation) in Form des Projektmanagements organisiert.
5. **Gender Mainstreaming:**
Die Maßnahmen fördern eine Geschlechtersensibilität zwischen Frauen und Männern sowie geschlechterdemokratische Prozesse.

23

Stolperfallen



- Es ist kein gemeinsamer Wille von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung vorhanden oder aufbaubar, d.h.
- Vermittlung der Vorteile für den Dienstgeber ist wichtig: GF Behindertenhilfe hat im letzten Jahr eine 180 Grand-Wendung vollzogen (erst: Priorität: es darf nichts kosten, die vorhanden Maßnahmen werden als BGF bezeichnet, sonst ändern wir nichts – jetzt: Pilotprojekt Gesundheit mit ergebnisoffener Prüfung einer Einführung für alle 2000 Beschäftigten)
- Ansetzen beim individuellen Verhalten (Rückenschule etc. = verhaltensbezogene Maßnahmen) → als Ergänzung wichtig aber die wichtigere Seite sind die Arbeitsbedingungen (= verhältnisbezogene Maßnahmen)
- GOPP – ist sehr differenziert, es war schwer den roten Faden beizubehalten

24



- Auch mit wenig „Ahnung“ ist es möglich, Genderaspekte in Planungen und Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung einzubringen. Das ist der Mut zur Lücke.
- Es muss ein gemeinsamer Wille auf Dienstgeber- und Mitarbeitervertretungsseite vorhanden sein.
- Es hängt stark von einzelnen Engagierten im Betrieb ab, da das Thema nicht verinnerlicht ist und schnell wieder verlorengeht.
- Wichtig ist die strukturierte Arbeit: Wer (möglichst mehrere Engagierte) ist zuständig und behält den „Roten Faden“ in der Hand?
- Auch für die Arbeitgeberseite ist bzw. wird Betriebliche Gesundheitsförderung attraktiv,
 - da Kosten gespart werden können durch eine Reduzierung von Fehlzeiten und Fluktuation
 - Verbesserungen auf Seiten der Arbeitszufriedenheit und d. Betriebsklimas
 - Imagegewinn
 - ... weitere