



**Christian Janßen
Lena Kleinitz
Gesamtmitarbeitendenvertretung vBA Bethel**

**Ansatzpunkte des Gendermainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung,
Folien zur ver.di-Tagung: „Mehr Gerechtigkeit im Betrieb“ am 30.-31.10.2006 in Berlin**

Materialien finden Sie im Internet unter der Adresse: www.sivus-online.de

Janßen, Chr. & Kleinitz, L.: Ansatzpunkte des Gendermainstreamings in der betrieblichen Gesundheitsförderung, Material zur ver.di-Tagung: „Mehr Gerechtigkeit im Betrieb“ am 30.-31.10.2006 in Berlin

Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 1



§ 1 Präambel

Selbstverständnis des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Einrichtung

(...)

Im Rahmen eines geschlechterdemokratischen Vorgehens (...) verpflichten sich Vorstand und Gesamtmitarbeitervertretung darauf, alle Inhalte und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen zu bewerten.

§ 2.1 Zielebene Gesamtkonzern

- Zentrale Steuerung

(...)

Es wird ein zentraler Lenkungsausschuss berufen: im Lenkungsausschuss sind Frauen und Männer beteiligt.

Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 2



§ 2.2 Zielebene Stiftungsbereich / Unternehmensbereich - Dezentrale Steuerung

(...)

Bei der Planung und Umsetzung aller Maßnahmen sind Genderaspekte zu berücksichtigen.

Anhang 4

Eckpunkte einer Datengrundlage eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Einrichtung

Alle Daten sind für Frauen und Männer differenziert auszuweisen. Außerdem sind zusätzliche Belastungen im außerbetrieblichen Bereich mit zu berücksichtigen.

3

Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 3



Anhang 5

Aufgabenbeschreibung der Gesundheitskoordination in der Einrichtung

Qualifikation / Voraussetzungen:
Genderkompetenz (z.B. durch Qualifikation in Gender Mainstreaming)

Anhang 6

Aufgabenbeschreibung der Gesundheitsbeauftragten in den Stiftungsbereich und Unternehmensbereichen der Einrichtung

Qualifikation / Voraussetzungen:
Genderkompetenz (z.B. durch Qualifikation in Gender Mainstreaming)

4



Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 7

Anhang 8

Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung in der Einrichtung

- **Ganzheitlichkeit:**

Die Maßnahmen berücksichtigen die verhältnis- und die verhaltensbezogene Prävention.

- **Partizipation:**

Die Beteiligung der Beschäftigten ist sichergestellt.

- **Integration:**

Betriebliche Gesundheitsförderung ist als integraler Bestandteil der Organisation konzipiert und durchgeführt

- **Projektmanagement:**

Die Organisation der betrieblichen Gesundheitsförderung ist an den vier Kernprozessen der betrieblichen Gesundheitsförderung in der Form des Projektmanagements orientiert.

- **Gender Mainstreaming:**

Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung fördern eine Geschlechtersensibilität zwischen Frauen und Männern sowie geschlechterdemokratische Prozesse.

5



Gender Mainstreaming in der BGF – Weitere Ansätze: Mitarbeitendenbefragung

Berücksichtigung von geschlechtersensibilisierenden Fragestellungen in der Planung und Auswertung einer Mitarbeitendenbefragung.

- Fragen nach der Betreuungssituation von Kindern und Problemen damit.
- Berücksichtigung unterschiedlicher Gesundheitskonzepte von Frauen und Männern bei der Fragenkonzeption zur Arbeitsbelastung, Arbeitsorganisation und zum Subjektiven Wohlbefinden.
- Auswertung der Befragung nach Geschlecht, Leitungsfunktion, Schichtarbeit, Teilzeitarbeit und Befristungen.

6



Gender Mainstreaming in der BGF – Weitere Ansätze: DV „Beschäftigtenschutz“

... – gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“

- auf Initiative der GMAV 2002 abgeschlossen.
- Die Tatbestände stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung dar und gelten als Verletzung der Menschenwürde des Persönlichkeitsrechts. Sie schaffen in Bethel ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren Leitbildern.

Ziele:

- Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung und damit von Störungen des Betriebsklimas im Sinne einer Sensibilisierung der Beschäftigten,
- Verbesserung des Arbeitsklimas (wertschätzende Kultur im Betrieb).

7



Instrumente zur Genderanalyse

- **Kurzfragen zur Genderanalyse**
- **Leitfragen zur Genderanalyse**
- **Gender-Budget-AnalyseG**
- **genderorientierte Projektplanung (GOPP)**

8



Kurzfragen zur Genderanalyse

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

9



Leitfragen zur Genderanalyse - 1

Leitfragen zur Genderprüfung

Die Berücksichtigung von Genderaspekten wird bei jeder Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung durch geeignete Vorgehensweisen wie der Genderorientierten Projektplanung (GOPP) oder durch folgende Leitfragen sichergestellt:

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? Wie werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?**

10



Leitfragen zur Genderanalyse - 2

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, die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen?
Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?**

11



Leitfragen zur Genderanalyse - 3

6. **Sollten genderspezifische Daten 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?**

Quelle:

- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, fit für Gender Mainstreaming, Berlin, 2002, S.37
- MAV-Behindertenhilfe, Gender-Ausschuss, Genderprüfung, Bethel, 2003, 2004

12



Gender-Budget-Analyse - 1

Instrumente einer Gender-Budget-Analyse sind z.B.:

1. 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.

2. 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.

13



Gender-Budget-Analyse - 2

3. Geschlechtsspezifische Analyse der Betreuung:

Wie arbeiten Frauen und Männer in welchen Arbeitszusammenhängen
(geschlechtsbezogene Analyse der Beschäftigtenstruktur)?, Wer arbeitet
wann mit wem?, Wie sind Spät- und Nacht- und Wochenenddienste
verteilt?, Wie wird die besondere Belastung von Frauen (durch Familie und
Beruf) berücksichtigt? Wie sind die Betreuungsverhältnisse zwischen den
beschäftigten Frauen und Männern verteilt (worden)?, Welche Instrumente
einer demokratischen Meinungsbildung und Arbeitsverteilung werden im
Team praktiziert? Welche davon sind strukturell verankert?

4. Analyse der Budgetverantwortung

Wer (Frauen oder Männer) verfügt auf welcher Ebene über eine
Budgetverantwortung? Sind diese Budgetverantwortlichkeiten
geschlechtergerecht verteilt?

14



Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Planungselement	Inhalt	Quelle: Blickhäuser & v.Bargen, 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?	

15



GOPP - 2

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?

16