



Christian Janßen

**Die Entstehung einer Dienstvereinbarung und der
Prozess zur Einführung eines Betrieblichen
Gesundheitsmanagements unter Gender-Aspekten**

**Tagung der Arbeitnehmerkammer
Bremen, 9.6.2005**



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



Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren & Erkrankungen

- hängen mit vielfältigen Belastungen am Arbeitsplatz zusammen, die sich gegenseitig verstärken können;
- haben meist mehrere Ursachen;
- Belastungen können anregend/positiv und stressend/negativ wirken.



Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

„BGF ist eine moderne Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress), Gesundheitspotenziale zu stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.“

„Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten
- Stärkung persönlicher Kompetenzen"

(Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, November 1997)



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Im Unterschied zur Betrieblichen Gesundheitsförderung „verstehen wir unter betrieblichem Gesundheitsmanagement die Entwicklung integrierter betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und dem Verhalten zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugute kommen.“

(Badura, Ritter, Scherf 1999)



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



BGF ist erfolgreich wenn, ...

- die gesamte Belegschaft (Partizipation) einbezogen wird und nicht nur einzelne „Risikogruppen“
- bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen (Integration) Gesundheit mitgedacht wird
- alle Maßnahmen und Programme systematisch geplant und durchgeführt werden
 - Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement)
- sowohl verhaltens- und verhältnisorientierte (!) Maßnahmen berücksichtigt werden
- der Abbau von Risikofaktoren einher geht mit der Förderung von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen bei den MitarbeiterInnen (Konzept der Salutogenese)

7



Um erfolgreich zu sein braucht BGM/BGF ...

- die ausdrückliche Unterstützung (Wollen) durch die Leitung und die Interessenvertretung der Beschäftigten,
- ausreichende finanzielle, personelle, zeitliche, räumliche, technische und infrastrukturelle Ressourcen (eigenes Budget vs. Einplanung im laufenden Haushalt),
- schriftliche Rahmenregelungen zwischen der Leitung und dem Betriebs-/Personalrat in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung,
- Einrichtung eines Steuerungsgremiums (z.B. Arbeitskreis Gesundheit),
- strukturelle und planerische Rahmenbedingungen (überprüfbare Zielsetzung, Festlegung von Zuständigkeiten, Prozessbegleitung u. Beratung),
- eine interne Öffentlichkeitsarbeit.

8



Betriebliches Gesundheitsmanagement in einer diakonischen Einrichtung - drei Wurzeln

- Beschluss zur Einführung des Gender Mainstreaming Ansatzes
 - Arbeit mit dem Ansatz auch in den Mitarbeitendenvertretungen
- Kürzungen im Sozialbereich
 - Personalreduzierungen
 - mehr Stress und Zeitdruck für die Beschäftigten
- Anknüpfungspunkte im Arbeitsschutzgesetz
 - Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung

9



Gesundheitsbezogene Grundsätze und Dienstvereinbarungen in der Einrichtung

- „Grundsätze für das Leben und Arbeiten“ (1996)
- „ Führungsgrundsätze“ (2000)
- Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing im Betrieb“ (2002)
- Umsetzungen des Arbeitsschutzgesetzes (2003)
- Umsetzungen zum Nichtraucherschutz (2003)
- Integrationsvereinbarung (2005)

Überarbeitet werden müssen:

- Dienstvereinbarung „Familie und Beruf“ (1997)
- Dienstvereinbarung „Sucht“ (1996)
- Dienstvereinbarung „Internes Vorschlagswesen“ (199?)

10



Gesundheitsbezogene Beratungs- & Unterstützungsdienste in der Einrichtung

- 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.)



Gesundheitsbezogene Kurse, Fort- und Weiterbildungsangebote in der Einrichtung

- Bewegungs- und sportmedizinischer Dienst
- Betriebssportgemeinschaft
- Rückenschule etc.
- Internes Fort- und Weiterbildungsinstitut

- BKK Diakonie & andere Krankenkassen
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst u. Wohlfahrtspflege (BGW)



Auf dem Weg zu einer Dienstvereinbarung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Keine Vernetzung der Elemente
- 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.



Ziele eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Einrichtung

Allgemeine Ziele:

- Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln
- soziale Benachteiligung und krankmachende Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - = verhältnisbezogene Maßnahmen
 - Unterstützung durch individuell gesunderhaltendes Verhalten
 - = verhaltensbezogene Maßnahmen
- BGF ist vorausschauend und präventiv ausgerichtet



Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Einrichtung

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-Ansatz)
- Vermeidung geschlechtspezifischer Erkrankungen
- Anforderungen an die Personalentwicklung formulieren

15



Gender Mainstreaming in der BGF - 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?	

16



Gender Mainstreaming in der BGF - 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? |

17



Gender Mainstreaming in der BGF - 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 Mitarbeitenden-Befragung

18



Gender Mainstreaming in der BGF - 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

19



Gender Mainstreaming in der BGF - 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

20



Wichtige Eckpunkte des Entwurfes

- ein betriebl. Gesundheitsmanagement in der gesamten Einrichtung.
- Prävention steht im Vordergrund.
- Verhältnisbezogene Maßnahmen haben Priorität.
- Das BGM besteht
 - a. aus einzelnen Bausteinen zur BGF,
 - b. aus einem Verfahren wie Maßnahmen umgesetzt werden sollen.
- Zentraler Lenkungsausschuss von Vorstand und GMAV, „Projektgruppe Gesundheit“ in den Stiftungs- und Unternehmensbereichen (SB/UB).
- Zentrale „Gesundheitskoordination“, auf Ebene der Stiftungs-/Unternehmensbereiche „Gesundheitsbeauftragte“.
- Verfahren: a. Festlegung von Mindeststandards für alle SB/UB und b. wählbare Bausteine.

21



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.

22



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.

23



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 Stiftungs- und Unternehmensbereichen der Einrichtung

Qualifikation / Voraussetzungen:

Genderkompetenz (z.B. durch Qualifikation in Gender Mainstreaming)

24



Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 4

Anhang 7

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? Oder konkreter: Inwieweit werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?**

25



Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 5

- 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?**

26



Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 6

6. **Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?**
7. **Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? 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, Genderprüfung, Bethel, 2003, 2004

27



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.

28



Entwurf der GMAV - DV Betriebliches Gesundheitsmanagement - 8

Anhang 9 - Baustein 1

Persönliche Entwicklung und Qualifizierung

- Überprüfung der Inhalte von Fortbildungen unter dem Gesichtspunkt Gender Mainstreaming
- Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte bei der Personalentwicklung
- Sozialkostenstelle (Ausgleich für Einrichtungen, die leistungsgeminderte Mitarbeitende beschäftigen)
- Berücksichtigung von Instrumenten des Gender Mainstreaming: Mentoring, Trainee-Programme, Anwaltschaften



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.



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).

31



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“

32



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.)



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 Stressbewältigungskursen 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



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?)



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



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

37



Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der BGF 7

4. Psychosoziale Belastungen - Fortsetzung

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

38



Gender Mainstreaming in der BGF – Stolperfallen

- fehlender gemeinsamer Wille von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung
- Vermittlung der Vorteile für den Dienstgeber
- Ansetzen bei verhaltensbezogenen Maßnahmen
→ als Ergänzung wichtig aber wichtiger sind die verhältnisbezogenen Maßnahmen, d.h. Arbeitsbedingungen
- GOPP

39



Gender Mainstreaming in der BGF - Vorläufiges Fazit

- Auch mit wenig „Ahnung“ ist es möglich, Genderaspekte einzubringen - Mut zur Lücke
- gemeinsamer Wille auf Dienstgeber- und Mitarbeitervertretungsseite
- Engagierte im Betrieb bzw. in der MAV fördern und vernetzen
- Wer ist zuständig und behält den „Roten Faden“ in der Hand?
- Anreiz für die Arbeitgeberseite
 - Kosteneinsparungen (Reduzierung von Fehlzeiten und Fluktuation)
 - Arbeitszufriedenheit / Betriebsklimas
 - Imagegewinn
 - ...

40