



Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung

von Christian Janßen

(veröffentlicht in: Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 2007, 1, 99-108)

Die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern ist in keinem anderen Bereich so offensichtlich wie im Bereich Gesundheit. Als Beispiele seien genannt die unterschiedliche Lebenserwartung von Frauen und Männern oder die geschlechterspezifische Ausprägung des Alkohol- und Pharmakonsums insbesondere von Psychopharmaka. Das Risikoverhalten von Frauen und Männern z.B. im Verkehr ist unterschiedlich stark ausgeprägt und schlägt sich auch in der Präferenz von sportlichen Aktivitäten und typischen Verletzungen nieder. Eine Gesundheitsförderung hat daher viele und wichtige Bezugspunkte zum Thema Geschlechterorientierung. Nachgewiesen ist auch der unterschiedliche Umgang von Frauen und Männern mit Erkrankungen - das Gesundheitsverhalten von Frauen ist ein anderes als das von Männern. Die Untersuchungsergebnisse lassen sich verkürzt auf den Satz zusammenfassen: „Männer fühlen sich ihr Leben lang gesünder als Frauen - bis sie dann früh sterben“.

Auch in den gesundheitlichen Auswirkungen betrieblicher Arbeit gibt es eine Reihe von Nachweisen für geschlechterbezogene Differenzen. Die psychosoziale Arbeitsbelastung - und als individuelle Auswirkung daraus folgende Beanspruchungen und ihre Verarbeitung - ist das zentrale Thema für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Psychosoziale Arbeitsbelastungen wirken auf Frauen anders als auf Männer: Zeitdruck, geringer Handlungsspielraum oder ein belastendes Arbeitsklima werden von Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen und verarbeitet. Darüber hinaus haben strukturelle Vorgaben geschlechterspezifische Auswirkungen z.B. in der differenzierten finanziellen Unterstützung von Projekten oder Maßnahmen.

Der zunehmende Arbeit- und Zeitdruck in deutschen Unternehmen hat vielfältige Ursachen. Soll eine betriebliche Gesundheitsförderung effektiv sein, muss das Unternehmen diesen geschlechtsbezogenen Aspekten von Erkrankungen, Unfällen und Gesundheitsverhalten im Betrieb Aufmerksamkeit schenken und ihre Berücksichtigung im Blick haben. Dazu ist eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden notwendig.

Mit einer Geschlechtersensibilität in der Betrieblichen Gesundheitsförderung ist dabei die Berücksichtigung von Unterschieden in der Lebensrealität von Frauen und Männern gemeint wie sie sich in Risikoverhalten, Mobilität, Bildung/ Ausbildung, Einkommen, Erwerbstätigkeit, Vermögen und Zeitstrukturen widerspiegeln. Die Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen durch Beruf, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen und Haushalt 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 z.B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). 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 v.a. die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Auswirkungen auf die Produktivität und Qualität der Arbeit zu nennen. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive sollte als daher als eine Aufgabe aller Führungskräfte auch in Organisationen festgeschrieben werden. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die eventuell unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

Wie wird „Gender“ und „Mainstreaming“ definiert?

„Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht im Unterschied zu dem ebenfalls gebräuchlichen Begriff „sex“ für das biologische Geschlecht (also weiblich und männlich). Die Verwendung des Begriffs Gender verweist darauf, dass das Geschlecht auch sozial konstruiert wird und historisch-gesellschaftlich und nicht ausschließlich biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechtsrollen - anders als das biologische Geschlecht - erlernt werden, sind sie auch veränderbar.

Die englische Bezeichnung „Mainstreaming“ für Hauptstrom oder Hauptströmung soll verdeutlichen, dass die Betrachtung der Geschlechterrolle zu einem zentralen Bestandteil aller Entscheidungsprozesse gemacht wird. Die scheinbare Geschlechtsneutralität von Organisationen ist eine wichtige Ursache bei der



Nicht-Wahrnehmung bzw. Verleugnung von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Frauen werden häufiger diskriminiert als Männer. Daher soll die betriebliche Wahrnehmung in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit verändert werden - die Hauptströmung soll zu einem geschlechtersensiblen Vorgehen bei betrieblichen Entscheidungen werden.

Was wird unter Gender Mainstreaming verstanden?

„Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von (...) Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem (...) Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind“ (Europarat, 1998, S 11 ff).

Das bedeutet:

- Es geht um beide Geschlechter.
Alle sind verantwortlich.
Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen.
Es geht um Inhalte und Strukturen.
- Alle Beteiligten, sowohl Männer als auch Frauen, bringen eine geschlechterdifferenzierte Sichtweise in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen mit ein - von der Planung einer Maßnahme über ihre Durchführung bis zu deren Überprüfung.
- Daher sollen bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Herangehensweisen etc. von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden, um mögliche Diskriminierungen zu reduzieren.

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.
- Aufzudecken ist dabei, welche Normen das Verhalten steuern.
- Entscheidungen und Maßnahmen werden auf geschlechtsbezogene Unterschiede abgestimmt und so bearbeitet, dass die Perspektiven von Frauen und Männern einbezogen sind.
- Als übergeordnetes Ziel des Gender-Mainstreaming-Prozesses lässt sich eine größere Zufriedenheit von Frauen und Männern durch eine Sensibilisierung der Beschäftigten und die Erfahrung einer Gleichwertigkeit zwischen Frauen und Männern in ihrer Arbeit festhalten.

Eine Geschlechtersensibilisierung führt diesem Ansatz zu Folge zu mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und damit zu mehr Gleichwertigkeit (vgl. Janßen & Kleinitz, 2005).

Wie können geschlechterspezifische Diskriminierungen aufgedeckt und analysiert werden?

Ziel der Gender-Analyse ist die systematische Sichtbarmachung des „verborgenen“ Geschlechts und seiner Auswirkungen in allen oder ausgewählten Bereichen der Organisation. Darüber hinaus geht es um die Abschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Aufhebung von Missverhältnissen in den untersuchten Bereichen.

Wichtig sind z.B. 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 Pflegetätigen 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? (vgl. Bergner & Lempert-Horstkotte, 2006)

Die Berücksichtigung von Genderaspekten soll über diesen allgemeinen Rahmen bei jeder Planung oder Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung durch geeignete Vorgehensweisen sichergestellt 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. 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 Arbeitnehmerinneninteressenvertretung und in Arbeitsteams im Bereich der Wohngruppenbetreuung. Die folgenden Vorgehensweisen erheben nicht den Anspruch der Vollständigkeit - sie sind nach zunehmender Komplexität geordnet, angefangen von den einfachsten Kurzfragen zur Analyse geschlechtsspezifischer Aspekte in konkreten Entscheidungen bis zur umfassenden Genderanalyse für Projekte und größere Maßnahmen:

1. Kurzfragen zur Genderprüfung
2. Leitfragen zur Genderprüfung
3. Gender-Budget-Analyse
4. Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

1. Kurzfragen zur Genderprüfung

Diese vier Fragen sollen eine Sensibilisierung für die Geschlechterfrage im Arbeitsalltag fördern. Die Kurzfragen können für jede Entscheidung in Projekten wie auch im Team bedacht werden. Sie dienen dazu, die Geschlechterperspektive einfach und zumindest kurz auf jede Maßnahme zu richten.

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?

Am Beispiel einer fiktiven Maßnahme - Beschluss der Geschäftsführung zur Verbesserung der Rückkehrbedingungen für Frauen und Männer in Elternzeit - soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:

Frage

1.	96 % der Eltern in Elternzeit sind Frauen. Durch den Beschluss soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (als Unternehmensziel) verbessert und durch Öffentlichkeitsarbeit mehr Männer angesprochen werden.
2.	Durch die Verbesserung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten verbessern sich für Frauen die Arbeitsbedingungen in einer Mehrfachbelastung. Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Frauen nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen. Zu den Auswirkungen auf Leitung siehe unten.
3.	Um deutlich mehr Männer für die Wahrnehmung von Elternzeit zu interessieren soll eine Informationskampagne gestartet werden. Da derzeit relativ mehr Männer in Leitung beschäftigt sind, müssen die Bedingungen für die Übernahme von Leitungspositionen in Teilzeit verbessert werden, um das Ziel einer höheren Elternzeitquote von Männern zu erreichen. Es wird eine Überprüfung der beruflichen Situation von Männern nach dem Wiedereinstieg vorgesehen, in der die Betroffenen zu Wort kommen.



4.	Der fürsorgliche Umgang des Unternehmens bei der Wiederaufnahme einer Tätigkeit aus der Elternzeit heraus dient der Positionierung der Organisation: „Wir sind elternfreundlich und damit für unsere Beschäftigten ein attraktives Unternehmen“. Er zeigt darüber hinaus noch einmal, dass auch Männer keine negativen Folgen für die Wahrnehmung dieses Rechts befürchten müssen. Grundsätzlich soll jede Organisationseinheit begründen müssen, warum ein Wiedereinstieg auch auf einer Teilzeitstelle in bekanntem Arbeitsfeld nicht möglich ist.
----	--

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 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. Ein solches Vorgehen erleichtert unserer Erfahrung nach die Übernahme von Verantwortung für das Thema durch alle Teammitglieder.

Quellen:

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, aaO, 2002, S.37
v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung - Gender-Ausschuss, aaO, 2005

2. Leitfragen zur Genderprüfung

Die Leitfragen lassen eine detailliertere Bearbeitung des Genderblicks zu, als die Kurzfragen. Diese Fragen sollen allen Entscheidungen vorangestellt werden, die den Alltagsrahmen übersteigen.

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?
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?
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 ein Ergebnis des Gesundheitsworkshops- soll im Folgenden der Umgang mit diesen Fragen erläutert werden:



Frage

1.	Bessere Strukturierung von Informationen und Diskussionen; besserer Austausch zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten; größere Verbindlichkeit von Entscheidungen; Stärkung der Diskussionsbeteiligung von Kolleginnen. Eine größere Akzeptanz für die Vielfalt der Fähigkeiten im Team zulassen und stärken.
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 und ggf. ihre Veränderung; Unterstützung von Redebeiträgen und Aktivitäten derjenigen im Team, die eingeschränkt zu Wort kommen; Verringerung der Informationsdefizite von Teilzeitbeschäftigten; Diskussion von Zeit und Ort des Dienstgespräches.
5.	Trotz der Verteilung von Frauen und Männern in den Einrichtungen von etwa zweidrittel zu eindrittel, 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 Fertigkeiten zugesprochen. Die üblichen Zeiten von Dienstgesprächen sind häufig von Teilzeitkräften oder Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern nur eingeschränkt wahrnehmbar.
6.	Daten zur Tätigkeitsart (Vollzeit/Teilzeit) und Kinderzahl (Begründung: Frauen arbeiten oft in Teilzeit und haben eine zusätzliche „private“ Belastung durch Haushalt, Kindererziehung und. Pflege von Familienangehörigen). Verteilung von 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 eine 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 eine Aufgabe der Moderation sein.
9.	Halbjährliche Auswertung im Team, Festlegung der Verantwortlichkeit.

Leitfragen bieten die Möglichkeit, in einem konkreten Arbeitszusammenhang wie auch in Projekten, eine Sensibilität für konkrete geschlechtsspezifische Unterschiede und Gender Mainstreaming i.A. herzustellen. Unterstützend wäre dabei eine Vereinbarung im Projektteam, diese Fragen bei jeder Maßnahme zu bearbeiten und z.B. durch das Aufhängen an den vier Wänden des Besprechungsraumes zu visualisieren. Eine Visualisierung erleichtert unserer Erfahrung nach die Übernahme von Verantwortung für das Thema durch alle Teammitglieder.

Quellen:

Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, aaO, 2002, S.37
v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung - Gender-Ausschuss, aaO, 2003

3. Die Gender-Budget-Analyse

Organisatorisches Handeln spiegelt sich immer in finanziellen Präferenzen wider, die sich in der konkreten Verwendung von Geldern zeigen. 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 (von z. B. Personalbudgets, Spendengeldern etc.) 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-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.
3. 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 v.a. 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.

Quellen:

Blickhäuser, A. & Bargen, H. von, aaO, 2003, S.22

Döge, P., aaO, 2002, S.30-31

Madörin, M., aaO, 2003, S.35-50

4. Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Die GOPP ist eine Systematik, die für die Heinrich-Böll-Stiftung entwickelt wurde. Sie kann meiner Ansicht nach besser als andere Instrumente in der praktischen Arbeit in Organisationen angewendet werden. Deshalb wird sie an dieser Stelle beispielhaft als komplexe Methode zur Genderanalyse genannt.

	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 Zielerreichung 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?



Als Beispiel soll hier die Idee der Interessenvertretung dienen, einen Initiativantrag an den Arbeitgeber zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zu formulieren. Im Folgenden sind aus Platzgründen nicht alle Punkte aus der GOPP wiedergegeben. Die Formulierungen sind Ergebnis einer durchgeführten GOPP entnommen, daher sind einzelne Statements durchaus kritisch zu hinterfragen.

1.	• Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement • Unternehmensinteresse auf die Gesundheit der Beschäftigten lenken
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 geschlechtspezifischen 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.	Allgemeine Ziele: • Nur zufriedene Beschäftigte können Selbstbestimmung vermitteln, deshalb ist es sinnvoll, die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit zu fördern. • Vielfältigkeit akzeptieren und Stärkeperspektive einnehmen (diversity-management-Ansatz). 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 reflektieren und ihre Auswirkungen untersuchen. • Vermeidung geschlechtsspezifischer Erkrankungen. • Anforderungen an die Personalentwicklung formulieren.
4.	• ältere Beschäftigte, schwerbehinderte Beschäftigte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund. • Beschäftigte in Pflegegruppen. • Wohngruppen mit gewalttätigen Bewohnern.
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 Betriebsvereinbarung. • Genderqualifizierende Maßnahmen für die Gesundheitsbeauftragten und Koordinator/-innen. • Durchführung von Genderanalysen in Maßnahmen der BGF. • Verbesserung in der Zufriedenheit der Zielgruppen. • Flexibilität im Einsatz und der Dienstplanung
8.	• Genderanalyse aller Entscheidungen, Maßnahmen und Projekte. • Dokumentation von Diagnostik, Planung, Durchführung und Evaluation von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.
9.	• die Geschäftsführung muss zunächst von der Notwendigkeit einer Vereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung überzeugt werden. • Kostenargumente stehen aufgrund von Kürzungen im Sozialbereich im Vordergrund, die Ertragssituation des Unternehmens wird sich absehbar verschlechtern.
10.	• Auf Seiten der Interessenvertretung sind weitere Gendertrainings notwendig, dazu sollten die eigenen genderkompetenten Personen eingesetzt werden. • Für das Unternehmen ist eine Genderqualifikation für die Gesundheitskoordination und die Gesundheitsbeauftragten in den Unternehmensteilen erforderlich. • Bildung eines Beratungspools von genderkompetenten Beschäftigten.



Die Genderorientierte Projektplanung stellt, wie andere Instrumente vergleichbaren Umfangs (z.B. Sechsstritte-Prüfung von Krell, Mückenberger, Tondorf (2000)), 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 mit der Methode bekannte und erfahrene Moderation erforderlich, um zu belastbaren Ergebnissen zu kommen. Vorteil der Durchführung einer ausführlichen Genderanalyse ist u.a. die systematische Aufdeckung von „Blinden Flecken“ im Unternehmen.

Quelle:

Blickhäuser, A. & Bargin, H. von, aaO, 2003, S.26

Resümee

Es gibt eine Reihe von Methoden, die grundsätzlich auch zur Genderanalyse in Organisationen geeignet sind wie z.B. die „4 GeM-Schritte für Gender Mainstreaming“ (Bergmann & Rimminger, 2004), die Gleichstellungsprüfung der Europäischen Kommission (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2002, S.36-38), die „Sechsstritte-Prüfung“ (Krell, Mückenberger & Tondorf (2000, In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2002, S.39-40), die „3-R-Methode“ (Döge, 2002, S.27-29) oder die „DABEI-Methode“ (Färber & Geppert, 2004, S.418-420). Nach Durchsicht der Literatur sind uns für die Arbeit in der Interessenvertretung eines Unternehmens im Arbeitsfeld von Gesundheit und Betreuung die oben beschriebenen Instrumente als praktikabel erschienen. Es ging und geht uns v.a. darum, einen Strauß von Verfahren in der Hand zu halten, aus dem wir für die jeweilige Maßnahme, das Projekt oder den Beschluss das geeignete Instrument auswählen können. In anderen Worten geht es uns jeweils darum, das Instrument auszuwählen, das unsere Bedürfnisse in der Umsetzung einer genderorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung oder einer Entscheidung der Interessenvertretung am besten erfüllt: ein Instrument so einfach wie möglich und so umfangreich und komplex wie notwendig. Vor dem Hintergrund dieser Vorgabe reduzieren sich die zur Auswahl stehenden Instrumente drastisch. Nach wie vor scheinen die meisten Genderanalysen für Regierungsstellen und Verwaltungen konzipiert zu sein, eine Übertragung auf „normale“ Unternehmen ist nicht möglich, kompliziert oder wenig 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.

Literatur:

- Baur, Chr., Fleischer, E. & Schober, P.
Gender-Mainstreaming und Arbeitswelt, Bund-Verlag, 2005
- Bergmann, N. & Rimminger, I.
(GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Österreich), Die Toolbox Gender Mainstreaming, Wien, 2004
- Blickhäuser, A. & von Bargin, H.
Gender Mainstreaming in der betrieblichen Interessenvertretung, Arbeitsmaterialien zum gendertraining mit Kolleginnen und Kollegen der GMAV der vBA Bethel am 4.6.2003, Bethel, 2003
- Bundesregierung
Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien, Kabinettsbeschluss vom 26.7.2000
- Europäische Kommission
Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Brüssel, 1996
- Europarat
1998
- Bergner, E. & Lempert-Horstkotte, J.
Hat Gesundheit ein Geschlecht? - Belastungen und Ressourcen in den (Frauen-) Arbeitsfeldern Pflege & Betreuung, 8. März 2006 - Vortragsmanuskript, Bethel, 2006
- Blickhäuser, A.,
Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen, Heinrich Böll Stiftung, Berlin, 2002
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)
Gender Mainstreaming. Was ist das?, Berlin, 2002



- Döge, P.
Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfaden für Frauen und Männer, Berlin, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. 2002
- Ehrhardt, A. & Jansen, M.M.
Gender Mainstreaming - Grundlagen, Prinzipien, Instrumente, Wiesbaden, Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Polis 36, 2003
- Färber, Chr. & Geppert, J.
Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten Der Personalrat, 2004, 11, 415-420
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L.
Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005a, 1, 17-21
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L.
Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005b, 2, 37-42
- Madörin, M.
Gender Budget, Erfahrungen mit einer Methode des Gender Mainstreaming, In: Amsler, R. u.a. (Hrsg.), Widerspruch, 2003, Heft 44: Schwerpunkt: Feminismus, Gender, Geschlecht, S.35-50
- Martini, S.
Wie der Gender in den Mainstream kommt - Anlass und Zielsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming, Der Personalrat, 2004, 11, 426-432
- Färber, Chr. & Geppert, J.
Eine politische Strategie und ihre Potentiale für die Arbeit von Personalräten Der Personalrat, 2004, 11, 415-420
- DABEL-Methode Gender Mainstreaming, S.418-420
- Stiegler, B.
Wie der Gender in den mainstream kommt, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2000
- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi)
Fit für Gender Mainstreaming, Arbeitshilfe: Fragen zur Gender-Prüfung bei der Erstellung von Vorlagen, Berlin, 2002
- Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Genderpolitischer Datenwegweiser, Handbuch und Hilfestellung zum Umgang mit genderrelevanten Fragen und Daten, Berlin, 2005
- v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung, Gender-Ausschuss
Leitfragen zur Genderprüfung, unv. Manuskript, Bethel, 2003
- v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Stiftungsbereich Behindertenhilfe, Mitarbeitervertretung, Gender-Ausschuss
Kurzfragen zur Genderprüfung, unv. Manuskript, Bethel, 2005

Christian Janßen
Dipl.-Psych., PP
Mitarbeitervertreter
Bielefeld
Im Internet: www.sivus-online.de