

CLAUDIA DUNST/ASTRID KNÜTTEL

Unterstützung für Industriebetriebe: Gesundheitsförderung für Frauen und Männer

Nicht überfordern, sondern im Kleinen anfangen und über den Tellerrand blinzeln: Wie man den Hebel Geschlechtergerechtigkeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz ganz praktisch ansetzt, das zeigen am besten konkrete Beispiele. Zwei Skizzen aus der IT-Branche und der Elektroindustrie stehen dafür Pate – und bauen Vorbehalte ab. Zudem greift ein neues Projekt der IG Metall jenen Betriebsräten unter die Arme, die mit mehr Gender-Sensibilität starten wollen.

Die wichtigste Ressource eines Unternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Nur gesund und leistungsfähig bringen sie sich optimal ein. Steigender Zeit- und Termindruck, Verdichtung der Arbeit, geringere Personalkapazitäten und längere Lebensarbeitszeit vergrößern die Belastungen

der Beschäftigten, die Gesundheit leidet. Mehr Prävention und Gesundheitsprogramme sind nötig, doch die Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung findet bislang nicht in der Breite der Betriebe statt, psychosoziale Belastungen erhalten zu wenig Beachtung und weibliche Beschäftigte sind deutlich

seltener in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vertreten – das haben Untersuchungen verdeutlicht¹.

Beschäftigte nicht über einen Kamm scheren

Wichtig für eine wirkungsvolle betriebliche Gesundheitsförderung ist es, dass Angebote auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnitten sind. Dazu gehört zum Beispiel, die unterschiedlichen Anliegen von Frauen und Männern, von Jungen und Alten sowie von Hochqualifizierten oder Un- und Angelernten einzubeziehen. Zudem gilt es, in alle Planungsschritte die Geschlechterperspektive zu integrieren – in die Bedarfsanalyse(n) ebenso wie in die Planung und Gestaltung von Maßnahmen.

Geschlecht als Einflussfaktor – in vielerlei Hinsicht

Wenn es um Frauen und Männer sowie das Einhalten der Geschlechterperspektive geht, sind mehrere Handlungsebenen zu beachten: Einmal stehen einzelne Beschäftigte in ihrem (Arbeits-)Umfeld und in ihrem Gesundheitsverhalten im Fokus; andererseits handeln Arbeitgeber und die Akteurinnen und Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz mit mehr oder weniger ausgeprägten Rollenerwartungen:

- ▶ Unterschiede von Männern und Frauen existieren in der Erwerbsarbeit – bei der Berufswahl, der Position und dem Einkommen – sowie bei den Gesundheitsbeschwerden, Krankheitsbildern und im Gesundheitsverhalten.
- ▶ Das Vorgehen der Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ist (oft unbewusst) differenziert. Jedenfalls zeigen Untersuchungen und Praxiserfahrungen, dass die weiblichen Beschäftigten insgesamt deutlich weniger in den Genuss von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch die Krankenkassen kommen als ihre männlichen Kollegen². Oder Maßnahmen greifen nicht, weil zum Beispiel nur eine Schutzbrillengröße angeschafft wurde, die kleineren Beschäftigten (oftmals Frauen) weniger gut passt.

Verhältnisse und Verhaltensweisen

Um diesen unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die Gesundheit von Frauen und Männern in der betrieblichen Gesundheitsförderung gerecht zu werden, ist es notwendig, sowohl bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen (Verhältnissen), als auch bei den Personen (Verhaltensweisen) anzusetzen.

Handlungsansätze für Verhältnisprävention im Betrieb sind zum Beispiel die Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsbereiche – auch in den Büros, Arbeitszeitregelungen, die Balance von Arbeit und Privatleben sowie der Umgang der Führungskräfte mit Frauen und Männern. Maßnahmen der Verhaltensprävention hingegen können abzielen auf Konfliktmanagement, Stressbewältigung, Rauchentwöhnung, Körperhaltung, Ernährungsberatung oder auch Rückenschule.

Betriebliche Gesundheitsförderung muss immer beide Ebenen in den Blick nehmen und sowohl verhältnisorientiert die äußeren Faktoren – wie Arbeitsorganisation – beeinflussen als auch verhaltensorientiert auf die Beschäftigten und deren Einstellungen sowie Erfahrungen positiv einwirken.

Beispiel 1: Stressbelastung im IT-Unternehmen

Stressbelastungen – dokumentiert durch Burnout-Fälle und Nervenzusammenbrüche – stehen bei einem Unternehmen der Informationstechnologie im Fokus. Die hochqualifizierten und hoch motivierten Ingenieurinnen und Ingenieure, die überwiegend in Forschung und Entwicklung tätig sind, zeigen selbst wenig Interesse an Gesundheitsförderung. Dennoch besteht aus der Sicht des Betriebsrates angesichts hoher psychischer Fehlbelastungen und Krankenstände erheblicher Handlungsbedarf. Ein Gesundheitsprojekt wurde initiiert, dessen Inhalte auf beide Ebenen abzielten, auf die Verhältnisse im Betrieb und das persönliche Verhalten: Hinsichtlich der Verhältnisebene ging es um Initiativen und Ideen, durch betriebliche Maßnahmen die Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu fördern; andererseits wurden die Beschäftigten angeregt, ihr Verhalten unter Stress zu reflektieren (Vortrag, Sprechstunde). Um ein Stimmungsbild der Belegschaft einzuholen, Bedürfnisse abzufragen und einen inhaltlichen Impuls zu geben, die Stressbelastung betriebsöffentlich zu thematisieren, wurde eine Betriebsversammlung und eine schriftliche Befragung organisiert – beides mit hoher Beteiligung.

Dabei gilt es, die höchst unterschiedlichen Zielgruppen – geschlechterdifferenziert – im Blick zu behalten, damit alle etwas davon haben.

Unterstützung durch die IG Metall

Das Projekt „Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen“, gefördert durch das Bundesarbeitsministerium und ESF-Mittel (Europäischer Sozialfonds), wurde brandaktuell aus der Taufe gehoben; es unterstützt Betriebsräte der Elektroindustrie, der IT-Branche sowie der Fahrzeugindustrie (Hersteller und Zulieferer) dabei, neue Akzente im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu setzen. Dabei stehen etwa

Beispiel 2: Un- und angelernte Frauen in der Elektroindustrie

In einem Unternehmen der Elektroindustrie gibt es Betriebsvereinbarungen u. a. zur Minderung der psychischen Belastungen, zu Betriebssportgruppen oder auch dem Einsatz von Hebehilfen. Dennoch ist der Krankenstand vor allem in zwei Produktionsbereichen auffallend hoch, die entlastenden Maßnahmen werden von den Beschäftigten nicht wie gewünscht angenommen. Deshalb fand eine vertiefende Bestandsaufnahme statt, die sowohl die objektiven Arbeitsbedingungen als auch den individuellen Umgang mit den Arbeitsbedingungen in den Blick genommen hat. In einem der Produktionsbereiche arbeiten vor allem un- und angelernte Frauen im Akkord, in einem anderen Bereich sind vor allem männliche Facharbeiter tätig. Die Ergebnisse:

- Die Frauen waren mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Regelungen bei den Arbeitszeiten zufrieden. Sie mahnten jedoch einen respektvolleren Umgang seitens der Vorgesetzten an, da sie sich anders bzw. schlechter behandelt fühlten als die Männer im Betrieb.
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Pausengymnastik werden von den Frauen nicht wahrgenommen, da sie sich von den Verhaltensweisen der Männer, die sich z. B. darüber lustig machen, beeinträchtigt fühlen.

DIE AUTORINNEN

Claudia Dunst,



Sozialwissenschaftlerin, ist seit zehn Jahren in der Organisations- und Betriebsberatung tätig. Ihre Themen sind Chancengleichheit, Gesundheitsförderung, Qualifizierung, alternde Belegschaften und Balance von Arbeit und Privatleben. Kontakt: claudia.dunst@wertarbeitgmbh.de.

Astrid Knüttel



ist Sachbearbeiterin im Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik des IG Metall Vorstands in Frankfurt am Main. Ihr Schwerpunkt ist seit vielen Jahren die betriebliche Gleichstellungspolitik und Netzwerkarbeit. Kontakt: astrid.knuettel@igmetall.de.

folgende Probleme und Fragen der Interessenvertretungen – unter dem Gesichtspunkt Gleichstellung – im Mittelpunkt:

- ▶ Wie können Betriebsräte der Arbeits- und Leistungsverdichtung begegnen?
- ▶ Wie sind Beschäftigte mit den Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gezielter zu erreichen?
- ▶ Wie überprüfe ich bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen auf die mögliche Geschlechter-Blindheit?

Das Modellprojekt wurde ins Leben gerufen, um Betriebe dabei zu unterstützen,

- ▶ die Gleichstellung von Frauen in industriellen Branchen zu fördern, in denen sie noch eine Minderheit sind
- ▶ die Arbeitsbedingungen für beide Geschlechter gezielt zu verbessern – inklusive der besseren Balance von Arbeit und Privatleben, der Gesundheitsförderung und der Arbeitszeitregelungen
- ▶ alle Aktivitäten der Gesundheitsförderung passgenau (weiter-) zu entwickeln
- ▶ und flankierend Themen aufzugreifen, die zur Gesundheitsförderung passen bzw. für die großer Handlungsbedarf besteht (alternde Belegschaften, Kommunikation, Weiterbildung, Arbeitszeit etc.).

Teilnehmende Betriebe erhalten begleitende Beratungsangebote und gleichstellungspolitische Impulse: So können

gemeinsam betriebspezifische Analyseinstrumente wie Fragebögen oder Interviewleitfäden entwickelt und eingesetzt werden, um die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu erfassen und in den Blick nehmen zu können. Die nach Zielgruppen und Geschlecht differenzierten Betriebsanalysen und Auswertungen sind anschließend eine solide Basis für weitere Aktivitäten.

Interessierte, bitte melden!

Die interessierten Interessenvertretungen der oben genannten Branchen wenden sich bitte an die Projektleitung bei der IG Metall im Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik, Christiane Niemann, E-Mail: christiane.niemann@igmetall.de, oder die Projektleitung der Kooperationspartnerin: Wert. Arbeit GmbH Berlin, Claudia Dunst, E-Mail: claudia.dunst@wertarbeitgmbh.de.

Fußnoten

¹ Lindecke, Christiane, 2005: Geschlechterpolitik im Betrieb, in: WSI Mitteilungen, Monatsschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, 58. Jg., Heft 6, S. 322–329.

² Vgl.: Barmer-Ersatzkasse, Gesundheits- und Versorgungsmanagement (Hrsg.), 2005: Barmer-Gesundheitsreport 2005. Fehlzeiten, Gender und betriebliche Gesundheitsförderung, Wuppertal.