

CORNELIA LEUNIG/MARIA BÜNTGEN

»Mehr Gesundheit! Danke.« – Ein Projekt der IG BCE

Systematisches Gender Mainstreaming im Gesundheitsbereich hat keine lange Tradition. Den ersten Gender-Gesundheitsbericht legte die damals rot-grüne Bundesregierung 2002 vor. Seither verfolgt die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie den Gender-Aspekt konsequent in ihrer Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik. Sie hat Projekte initiiert, die nicht nur betriebliche Verbesserungen in Richtung betriebliches Gesundheitsmanagement in Gang setzten; sie mündeten auch in Tarif- und Sozialpartnervereinbarungen.

DIE AUTORINNEN
Cornelia Leunig



ist Bundesfrauensekretärin der IG BCE. Sie leitet die Abteilung Frauen und Gleichstellung und begleitet seit Jahren Projekte der IG BCE zu „Arbeit, Gesundheit, Gender“. Kontakt: cornelia.leunig@igbce.de

Maria Büntgen



ist Sozialwissenschaftlerin, freiberufliche Organisationsberaterin und hat im Auftrag der IG BCE Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung wissenschaftlich bearbeitet.

Nach Jahren des Mahnens und des Wartens kam der erste Gesundheitsbericht für Frauen im Jahr 2002 heraus, vorgelegt von einer rot-grünen Bundesregierung. Davon ermutigt und mit Fakten bestärkt griffen Frauen der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) das Thema „Gender und Gesundheit“ in einem Positionspapier auf: „Frauen sind anders gesund, Männer auch!“ Das Papier wurde auf dem 2. Frauentag der IG BCE (2004) breit diskutiert und abgestimmt. In den kommenden Jahren war es die zentrale Arbeitsgrundlage, um das Thema Gender und Gesundheitsschutz in die Gewerkschaftsarbeit und über die Betriebsräte in die Betriebe einzuspeisen. Die Gender-Perspektive im Themenschwerpunkt „Gesundheit“ zieht sich seither wie ein roter Faden durch die Arbeit der Frauenpolitik in der IG BCE. Drei Leitgedanken waren dabei von herausragender Bedeutung:

1. Gesundheit aus Sicht des „Gesundseins“ und der Umstände des Wohlbefindens (Salutogenese)
2. Maßnahmen für die Verhaltens- und für die Verhältnisprävention für beide Geschlechter
3. Gesundheitsförderung mit dem Ziel, ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen – ganzheitlich und mit Gender-Perspektive.

Sensibilisieren und aufklären

Einerseits verfolgte die IG BCE dabei das Ziel, möglichst viele ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, um sie für die Themen Gender und Gesundheit zu interessieren und zu sensibilisieren. Zum anderen sollten mit Hilfe eines Praxisprojekts Erkenntnisse gewonnen werden, welche Umsetzungsmaßnahmen für eine betriebliche Gesundheitsförderung geeignet sind und welche Schritte dabei dem Gender-Aspekt gerecht werden.

So kam es zur Kampagne der IG BCE „Mehr Gesundheit! Danke.“ Begleitet wurde diese Kampagne durch die Initiative der Gewerkschaft „Gesunder Mensch im gesunden Unternehmen“, die das Ziel hat, sich für Arbeitsbedingungen einzusetzen, die nicht krank machen, sondern gesundheitsförderlich sind. Zudem konnte mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer und Frauen am Beispiel Stress“ auf den Weg gebracht werden, das in drei Unternehmen durchgeführt und von der Sozialwissenschaftlerin Maria Büntgen wissenschaftlich begleitet wurde. Umfassende Vorarbeiten machten deutlich: Stress in der Arbeitswelt hat sich zum enormen Gesundheitsrisiko entwickelt; es lag deshalb nahe, sich dem Faktor Arbeitsstress in einem eigenen Forschungsprojekt besonders intensiv zu widmen.

Der Projektverlauf

Anknüpfungspunkte für das Forschungsprojekt waren ausgewählte Tätigkeitsbereiche in drei Unternehmen, in denen Frauen und Männer beschäftigt waren. Die Initiative sollte sowohl von Arbeitgeberseite als auch von den Betriebsräten mitgetragen und unterstützt werden. Und in den drei beteiligten Betrieben wurde jeweils eine zuständige Projektgruppe gebildet, die paritätisch von der Arbeitgeberseite und von der Arbeitnehmerseite besetzt war; zusätzlich nahm eine betreuende Gewerkschaftssekretärin der IG BCE an den Sitzungen teil.

Bezugspunkt und Leitlinie des Projekts war die Luxemburger Deklaration (s. Kasten Seite 29). Deshalb war von herausragender Bedeutung, beim Aufbau einer betrieblichen Gesundheitsförderung die Belegschaft einzubeziehen und die Partizipation zu stärken. Alle wichtigen Entscheidungen wurden unter größtmöglicher Beteiligung getroffen; natürlich hatten die Projektgruppen eine Schlüsselposition inne – auch für ein effektives Projektmanagement.

Beteiligen und integrieren

Psychische Belastungen und Stress sollten unter dem Blickwinkel des Gender Mainstreaming (GM) untersucht werden. Arbeitsbedingte Stressfaktoren wurden deshalb um geschlechtstypische Merkmale ergänzt. Um Anhaltspunkte zu gewinnen, fanden Befragungen und Erhebungen statt. Mit auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittene Fragebögen, in Gruppen- und Einzelinterviews konnten sich die Beschäftigten ausführlich äußern. Da sie von Anfang an an der Kommunikation und Projektarbeit beteiligt waren, kam eine hohe Rücklaufquote der Fragebögen zustande; auch das Engagement in den Gruppen- und Einzelinterviews war intensiv. Hier kurz zusammengefasst einige Projektergebnisse:

Frauen ...

- ▶ fühlten sich öfter bei Entscheidungen übergangen
- ▶ empfanden häufiger, dass ihre Fähigkeiten nicht berücksichtigt werden
- ▶ spürten eine größere Verpflichtung, zeitlich verfügbar zu sein, wenn sie im Betrieb weiter kommen wollten
- ▶ wurden stärker durch familiäre Probleme belastet und durch den Beruf in der Verwirklichung von Vorstellungen zu Familie und Partnerschaft eingeschränkt
- ▶ konnten häufiger Anforderungen aus Beruf und Familie nicht gut in Einklang bringen
- ▶ konnten neben Beruf und Familie weniger persönliche Interessen verfolgen
- ▶ und äußerten öfter, dass die Arbeit ihnen wenig freie Zeit zur Erholung ließe.

Männer...

- ▶ fühlten sich stärker durch hohe Verantwortung beruflich belastet
- ▶ vermissten ebenfalls öfter die Anerkennung guter Arbeit durch Vorgesetzte
- ▶ fanden häufiger, dass ihre Vorschläge und Ideen nicht berücksichtigt wurden
- ▶ konnten, sofern sie familiäre Pflichten hatten, diese schlechter mit dem Beruf vereinbaren,
- ▶ konnten dann seltener auf soziale Unterstützung zurückgreifen
- ▶ beurteilten die Familienorientierung ihres Betriebes negativer als Frauen.

Projektauswertung: Stress als größtes Risiko

In Zuge der Projektbestandsaufnahme wurde deutlich, dass Probleme und ungünstige Arbeitsbedingungen, die Stress verursachten, ebenso häufig von Männern als auch von Frauen als belastend identifiziert wurden. Es konnten kaum geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt werden. Maßnahmen zur Stressentschärfung zielten auf unterschiedliche betriebliche Strukturen und die Arbeitsorganisation ab, sie kamen sowohl Frauen als auch Männern zugute. Konsequenzen des Projekts waren unter anderem

- ▶ die Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“, die die IG BCE mit dem Bundesarbeitgeberverband 2006 abschloss; dabei ging es maßgeblich um Stressabbau und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- ▶ Im Jahr 2008 wurde im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ für die chemische Industrie das Thema Vereinbarkeit aufgegriffen, um weitere Handlungsfelder zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu bearbeiten.

Die Ergebnisse des IG BCE Projektes bestätigen übrigens die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen nach dem DGB-Index Gute Arbeit aus demselben Jahr (2008). Wenn es um die Gesundheit und das Wohlbefinden im Betrieb geht,

Luxemburger Deklaration

Mit der **Luxemburger Erklärung** von 1997 verpflichten sich unterzeichnende Betriebe zur Verfolgung und Einhaltung weitreichender Ziele in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Dazu gehören:

- Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation verbessern
- Mitarbeiter/innen an den Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzprozessen beteiligen
- und deren persönliche (Gesundheits-)Kompetenzen stärken.

Gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter/innen gelten sowohl in sozialer als auch ökonomischer Hinsicht als Voraussetzung für Erfolg in der Europäischen Union. Flankierend sollen unterschiedliche EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz national umgesetzt und praktiziert werden. Ein europäisches Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung koordiniert und verbreitet vorbildliche Praxisbeispiele.

Weitere Informationen

Das Unternehmensnetzwerk für Gesundheit sowie der Text der Luxemburger Deklaration im Internet unter www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/ziele-des-netzwerks.html.

stehen diese Faktoren ganz oben auf der Wunschliste: ein kooperativer Führungsstil, respektvoller Umgang mit den Beschäftigten, eine gerechte Leistungsbeurteilung, die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und eine gute, offene Kommunikation im Unternehmen. Diese Kriterien waren im Projekt der IG BCE für Frauen und Männer in gleicher Weise von höchster Bedeutung.

Weitere Informationen

Informationen zum Projekt und Kontaktdaten zur IG BCE, Abteilung Arbeit, Gesundheit, Gender sind zu finden unter www.igbce.de/portal/site/igbce/projekt_stressvermeidung/. Der Abschlussbericht des Projektes wurde im Arbeitspapier Nr. 185 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2010, veröffentlicht unter www.boeckler.de → Veröffentlichungen.

