05 I 2014

health@work

MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

VERHALTEN
Krank zur Arbeit.

SYSTEME
Zu Hause arbeiten.

KULTUR
Gesunde Frauen.

FÜHRUNG
Wenn der Chef krank macht.

Einzelpreis € 12,-

ISSN 1869-7992

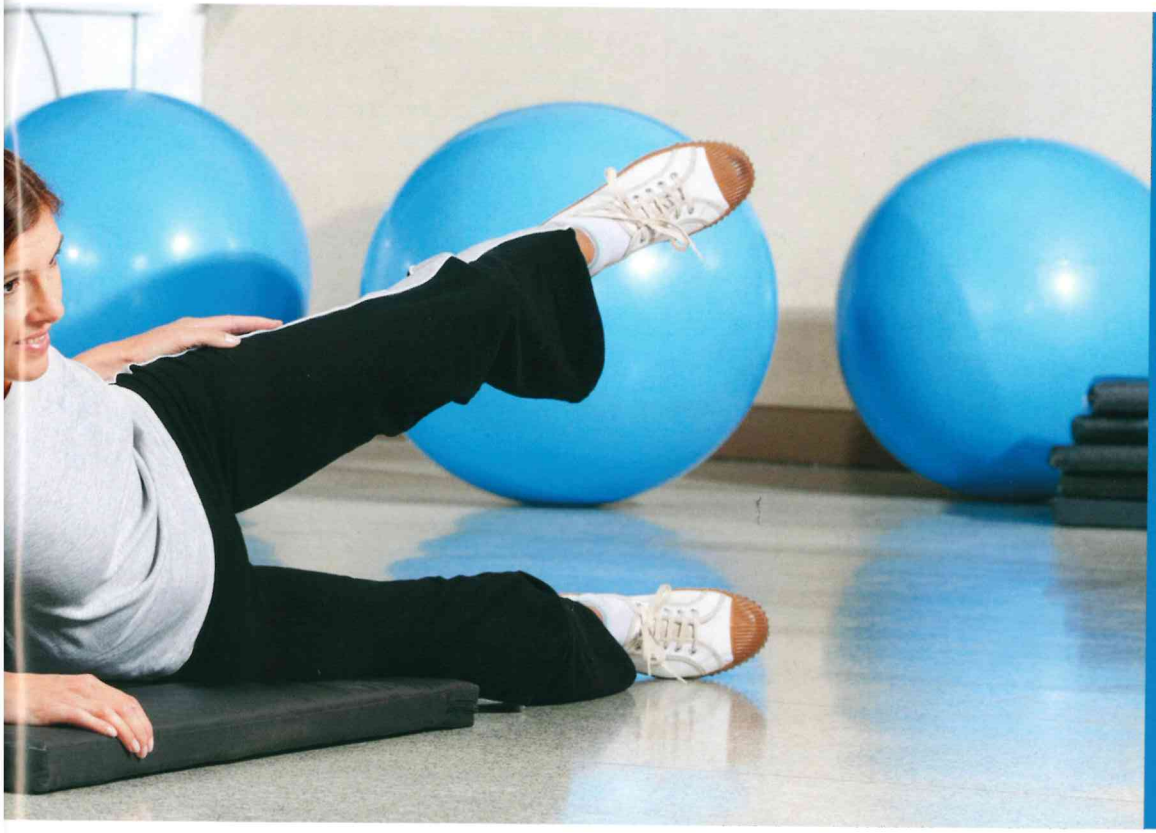
www.healthatwork-online.de

Frauen im Fokus

Männer kommen vom Mars und Frauen von der Venus: Während dieses Credo von Beziehungspsychologen und der Populärkultur gefeiert wird, sind solche Äußerungen in der Arbeitswelt offiziell tabu. Im Sinne der Gleichstellung sollen Männer und Frauen als geschlechtsneutrale Wesen behandelt werden, die unter den gleichen Konditionen und mit den gleichen Zukunftsaussichten arbeiten. Dass die Realität oft anders aussieht, ist eine Sache. Eine andere ist, dass eine Gleichbehandlung nicht immer von Vorteil ist. Denn wenn es um die Gesundheit geht, sind Männer und Frauen durchaus verschieden. Sie unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer körperlich-biologischen Bedingungen, die Auswirkungen auf die Gesundheit haben, sondern gehen auch unterschiedlich mit Gesundheit und Krankheit um. Während Männer in der Regel Gesundheit als die Abwesenheit von Krankheit definieren, formulieren Frauen einen ganzheitlichen Gesundheitsbegriff, der sowohl das körperliche als auch das seelische Wohlbefinden einschließt. Daher ist es sinnvoll, Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) diesem Unterschied anzupassen.

Frauen sind häufiger krank

Der Statistik nach macht das schwache Geschlecht seinem Namen alle Ehre: Frauen fehlen häufiger krankheitsbedingt im Betrieb als Männer. Laut DAK Gesundheitsreport 2014 beträgt der Krankenstand der weiblichen Versicherten 4,3 Prozent und liegt damit höher als der Krankenstand der Männer mit 3,7 Prozent. Eine Erklärung dieser Zahlen ist, dass Frauen überdurchschnittlich häufig in Berufsgruppen oder Bereichen mit hohen Krankenständen arbeiten, zum Beispiel im Gesundheitswesen. „Im Bereich Pflege sind die körperlichen Anforderun-



gen sehr hoch, häufig vergleichbar mit dem Baugewerbe", sagt Dorothea Wolf, Juristin und Trainerin im Bereich Gleichstellung und BGM. „Dies wird von den Regelungen des Arbeitsschutzes nicht ausreichend berücksichtigt."

Doch nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Belastung spielt eine Rolle. Psychische Erkrankungen sind bei Frauen häufiger. Mehr als 17 Prozent der Krankheitstage bei Frauen gehen auf das Konto psychischer Erkrankungen. Bei den Männern sind es nur knapp 12 Prozent. „Frauen sind häufiger in Berufen beschäftigt, in denen sie weniger Anerkennung und Entgelt erhalten, vermehrt Routinetätigkeiten erledigen, viel Verantwortung für Menschen tragen und die Aufgaben unter erhöhtem Zeitdruck erledigen müssen", erklärt Wolf.

Lebensumstände belasten

Ein weiterer wichtiger Belastungsfaktor sind die geschlechtsspezifischen Lebensumstände. Frauen sind stärker als ihre männlichen Kollegen im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie eingebunden. Noch immer übernehmen die Frauen mehr Aufgaben im Bereich der Haushalts- und Familienorganisation. Trotz Elterngeld und Vaterschaftsurlauben sind es die Frauen, die den Großteil der Betreuungsarbeit für Kinder oder Pflege von älteren Angehörigen übernehmen. „Bei Menschen mit Betreuungsaufgaben kommt es vor, dass sie einmal sehr pünktlich Feierabend machen müssen oder gar nicht zur Arbeit kommen können, wenn ein Kind krank ist", erklärt BGM-Trainerin Wolf. „Familienaufgaben bringen einerseits den Vorteil, sich besser von der Erwerbsarbeit distanzieren zu können. Andererseits stoßen Beschäftigte da-

Eine ungleiche Ausgangslage erfordert auch differenzierte Maßnahmen.

Dorothea Wolf, Führungskraft in der Personalentwicklung und Trainerin im Bereich Gleichstellung und BGM in Düsseldorf

Frauen im Fokus

bei oft auf Unverständnis." Das schlechte Gewissen, diese Doppelrolle nicht im genügenden Maße auszufüllen, ist für viele Frauen ein psychischer Belastungsfaktor.

Ungleichheiten berücksichtigen

Die Erkenntnis, dass Frauen und Männer eben doch nicht gleich, sondern im unterschiedlichen Maße von administrativen Entscheidungen betroffen sind, beschreibt der Begriff des Gender-Mainstreamings. „Auch im Rahmen des Gesundheitsmanagements sollten die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensrealitäten der Geschlechter berücksichtigt werden", sagt Wolf. Der Fokus bei der Gestaltung des BGM liegt darauf, die Verhältnisse in der Organisation zu optimieren. Themen wie Arbeitsorganisation und Personalführung rücken in den Mittelpunkt. Um die Situation zu verbessern, wird zunächst die Ausgangssituation erhoben. Das systematische BGM verfolgt einen partizipativen Ansatz, die Mitarbeiter sollten einbezogen werden. „Doch hier liegt in vielen Fällen bereits das Problem: Frauen sind in Mitsprache-Instanzen wie Führungsebenen oder Betriebs- und Personalräten oft unterrepräsentiert", erklärt BGM-Trainerin Wolf. „Daher müssen Unternehmen gezielt darauf achten, Frauen in die Gestaltung der Arbeitsorganisation mit einzubeziehen."

Lösungswege finden

Um die Belastung von Frauen mit Betreuungsaufgaben zu reduzieren, kommen Instrumente wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit-Angebote oder Telearbeit zum Einsatz", sagt Wolf. „Wichtig sind flexible Rahmenbedingungen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen."

Ein weiterer wichtiger Punkt bei der betrieblichen Gesundheitsförderung speziell für Frauen ist es, sexuelle Belästigung zu vermeiden. Anzügliche Bemerkungen, sexistische Kommentare und Herabsetzungen sind für die Betroffenen ein erheblicher Belastungsfaktor. „Unternehmen müssen Plattformen oder Anlaufstellen schaffen, in denen auch Tabu-Themen wie sexuelle Belästigung thematisiert werden können und natürlich entsprechend eingreifen."

Gender-Mainstreaming als Gegenstand im BGM steckt noch in den Kinderschuhen. „Gender-Aspekte werden generell in Unternehmen zu wenig berücksichtigt – erst recht im Bereich der Gesundheitsförderung", bemängelt BGM-Trainerin Wolf. Dabei spielt das Geschlecht sowohl im Gesundheitsbereich als auch in der Arbeitswelt eine große Rolle. „Eine ungleiche Ausgangslage erfordert auch differenzierte Maßnahmen." *jbr*