

**Dr. Rüdiger Meierjürgen**



## **„Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit“**

Humboldt-Universität zu Berlin, 10. November 2005

# BARMER Ersatzkasse und Gender Mainstreaming

Gender-Mainstreaming bei der BARMER hat zwei Ansatzpunkte:

## 1. BARMER als Unternehmen u. Arbeitgeber



## 2. BARMER als GKV (Leistungen/Verträge)



**BARMER**  
Deutschlands größte Krankenkasse

# BARMER Initiativen im Bereich Personal/Organisation



## Schwerpunkte

- ① Ausbildung von GenderberaterInnen
- ① Einrichtung einer Gender Koordinierungsstelle
- ① Schulung von Führungskräften
- ① Integration des Genderaspektes in Aus- und Weiterbildung sowie Leistungs- und Entwicklungsbetreuung
- ① Integration in das betriebliche Gesundheitsmanagement

## Was zeichnet eine geschlechtersensible Gesundheitsförderung aus?

Eine geschlechtersensible Gesundheitsförderung berücksichtigt:

- ... geschlechterdifferenzierende Daten und Ergebnisse
- ... das Geschlecht bei der Ansprache von Adressaten (Zugangswege)
- ... das Geschlecht bei der Festlegung von Zielen, Zielgruppen, Methoden und Maßnahmen
- ... spezifische Lebensweisen, Bedürfnisse und Belastungen der Geschlechter
- ... fördert und stärkt die jeweiligen gesundheitlichen Ressourcen von Frauen und Männern

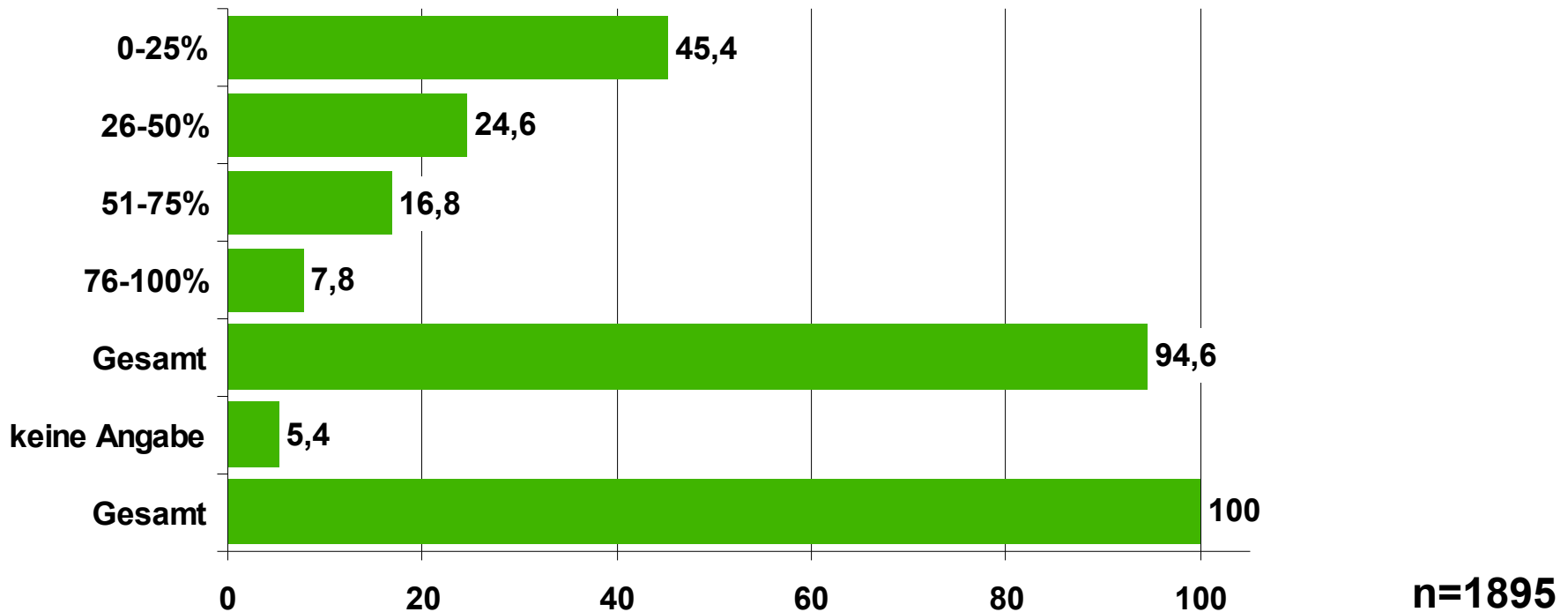
## Gender Mainstreaming und Primärprävention

Inanspruchnahme von Leistungen der Primärprävention nach Geschlecht BARMER 2004 in Prozent

	Frauen	Männer
Bewegung	85,2	14,8
Stressbewältigung/Entspannung	86,3	13,7
Ernährung	86,4	13,6
Genuss/Suchtmittel Konsum	71,2	28,8
<b>Gesamt</b>	<b>85,4</b>	<b>14,6</b>

n= 117 Tsd.

## Gender-Aspekte und betriebliche Gesundheitsförderung (GKV-Projekte) – Frauenanteil unter den Beschäftigten in % –



Mehr als die Hälfte aller Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Krankenkassen wurden 2002 im verarbeitenden Gewerbe durchgeführt (51,6%).

Quelle: GKV-Spitzenverbände 2003

# Projekt 1: "Gender Mainstreaming im Präventionsangebot der BARMER" am Beispiel der Präventionsfelder Stress, Bewegung, betriebliche Gesundheitsförderung. Laufzeit (07.2003–10.2004)



- ① **Erprobung** von Gender Mainstreaming im Leistungsbereich Prävention und Gesundheitsförderung
- ① **Entwicklung** von **Instrumenten** und **Verfahren** für die Prozess- und Leistungsoptimierung
- ① **Kompetenzaufbau** zu Gender Mainstreaming in der Organisation

# 1. Entwicklung passgenauer Zugangswege und Angebotsformen

In der Vergangenheit ist den Zugangswegen und Angebotsformen bei der Ausgestaltung von Maßnahmen wenig Beachtung geschenkt worden.

- ① Bedeutung der zeitlichen Lage, der Dauer sowie das Setting der Maßnahme für die Inanspruchnahme
- ① "Appetit machen auf Präventionsangebote" für präventionsferne Zielgruppen (Schnuppertage, -Wochenenden)
- ① Orientierungsmöglichkeiten für "Unentschlossene" bieten (Probeabende, Präventionswochen mit Testmöglichkeiten für Kursangebote)



## 2. Prüfung von Gesundheitskonzepten und Medieninhalten

In diesem Kontext geht es um Fragestellungen wie

- ① Wie sind die Bewegungsangebote ausgestaltet? – „wettkampf- und leistungsorientiert“ oder eher „teamorientiert“
- ① Werden in den Medien zur Prävention und Gesundheitsförderung Themen geschlechtersensibel aufgearbeitet und kommuniziert?

### 3. Entwicklung zielgruppenbezogener Ansprachekonzepte



Foto: [neuenhofer.de/christa/buddhistische\\_moenche/pages/02%20phyang/2Cladakh.htm](http://neuenhofer.de/christa/buddhistische_moenche/pages/02%20phyang/2Cladakh.htm)

## Entwicklung zielgruppenbezogener Angebotsformen



Foto: [econ.uni-klu.ac.at/vtp/studium/fiw/grabner.pdf](http://econ.uni-klu.ac.at/vtp/studium/fiw/grabner.pdf)

**BARMER**  
Deutschlands größte Krankenkasse

# Entwicklung von Medienprüfsteinen

## Vermeidung traditioneller Geschlechterrollen/-bilder in der Gesundheitskommunikation

### Bildauswahl

- ① Anzahl
- ① Rollenzuschreibung
- ① Partnerschaftliches Verhältnis soll transportiert werden
  - Kein verdeckter Sexismus
  - Männer und Frauen in produktiver und erwerbsmäßigen Umfeldern und Tätigkeiten zeigen
  - Lebensalter von Männern und Frauen
  - Männer und Frauen in aktiven und passiven Rollen zeigen

### Sprache

- ① „Vorurteile“ vermeiden
- ① Praxisnahe Formulierungen mit neutralen Begriffen
- ① Beispiele aus reproduktiven und erwerbsmäßigen Kontexten
- ① Zielgruppenbezogene Sprache

### Statistiken

- ① geschlechtsspezifisch ausgestalten

### Lebenssituationen

- ① Berücksichtigung von Lebenssituationen, ohne Vorurteile zu bedienen

## 4. Neue Angebote: Frauen-/Männerseminare



### Seminar "Frauengesundheit"

- Bad Pyrmont und Bad Grönenbach
- hohe Nachfrage u. Akzeptanz

### Seminar "Kardiofit-Gesundheitsmanagement für Männer"

- Bad Berleburg



## 4. Neue Angebote:

### Naturheilverfahren in den Wechseljahren nach Frau Prof. Dr. Kraft



- Viele Frauen leiden in den Wechseljahren unter Beschwerden. Das Seminar hat zum Ziel, die Teilnehmerinnen mit einfach anzuwendenden naturheilkundlichen Maßnahmen bei Wechseljahrsbeschwerden vertraut zu machen. Unter fachlicher Anleitung erarbeiten die Frauen hierzu ein auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Maßnahmenpaket. Darüber hinaus erläutert dieses Angebot in Theorie und Praxis die Zusammenhänge zwischen körperlicher Aktivität, ausgewogener Ernährung und Entspannung.
- Geleitet wird das Seminar von qualifizierten Fachkräften (Ärztin/Arzt, Diplom-Oecotrophologin, Diplom-Psychologin, Physiotherapeutin, Diplom-Sportlehrerin, Sozialpädagogin).
- Dauer 5 Tage
- Dr. Ebel Rehabilitationsklinik „Moorbad“ in Bad Doberan

# 5. Mediale Kommunikation

## Gender Mainstreaming bedarf einer intensiven Kommunikation

**Der zu bewegende Mann**  
oder: Warum Männer mehr für ihre Gesundheit tun sollten

**Die BARMER**  
... berichtet über ihre Projekte und Initiativen regelmäßig in ihren Medien, wie z. B. der Mitgliederzeitschrift, BARMER Pro sowie der Mitarbeiterzeitschrift „WIR“  
... informiert die Fachöffentlichkeit über den Stand der Projekte

**PEO Gesundheit**

### Neue Erkenntnisse durch Gender Mainstreaming

## Frauen, Männer und Gesundheit – Der „kleine“ Unterschied

Im Bereich Gesundheit spielen immer mehr unterschiedliche Aspekte eine Rolle. Frauen und Männer unterscheiden sich bei diesen Themen, was sich auch in der Krankheitsentwicklung zeigt. Um eine bessere Versorgung zu ermöglichen, ist es notwendig, sich mit den Unterschieden zwischen den Geschlechtern auseinanderzusetzen. Denn nur so kann die Prävention und die Behandlung von Krankheiten optimiert werden. Wie das konkret aussehen kann, zeigt die „kleine“ Untersuchung, die sich mit geschlechtsspezifischen Unterschieden beschäftigt.

Die BARMER Pro und die Mitarbeiterzeitschrift „WIR“ berichten regelmäßig über diese Projekte und Initiativen. Durch die intensive Kommunikation wird die Fachöffentlichkeit über den Stand der Projekte informiert.

## Projekt 2:

# Gender Mainstreaming im Präventionsangebot der BARMER Bergisch Gladbach. Laufzeit (10.2004–02.2006)

## ChanGe Modellprojekt

- Ziel: Schaffung eines wohnortnahen Präventionsangebotes unter Berücksichtigung von Genderaspekten
  
- Umsetzungsschritte
  1. Information reg. Anbieter über d. Projektvorhaben
  2. Durchführung von Informationsveranstaltungen
  3. Entwicklung neuer geschlechterspezifischer Präventionsangebote; Zielgruppen; Ort/Zeit der Angebote; Kommunikationskonzept  
Umsetzung im regionalen Präventiv



# Betriebliche Gesundheitsförderung und Gender Mainstreaming



Die betriebliche Gesundheitsförderung hat sich als praxisbezogene Handlungskonzeption bewährt.

Die Grundprinzipien (Partizipation, Kooperation Kommunikation) eignen sich in besonderer Weise für eine geschlechtersensible Strategie.

Eine geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die die zahlreichen Genderprobleme der Erwerbsarbeit zum Gegenstand hat.



**BARMER**  
Deutschlands größte Krankenkasse

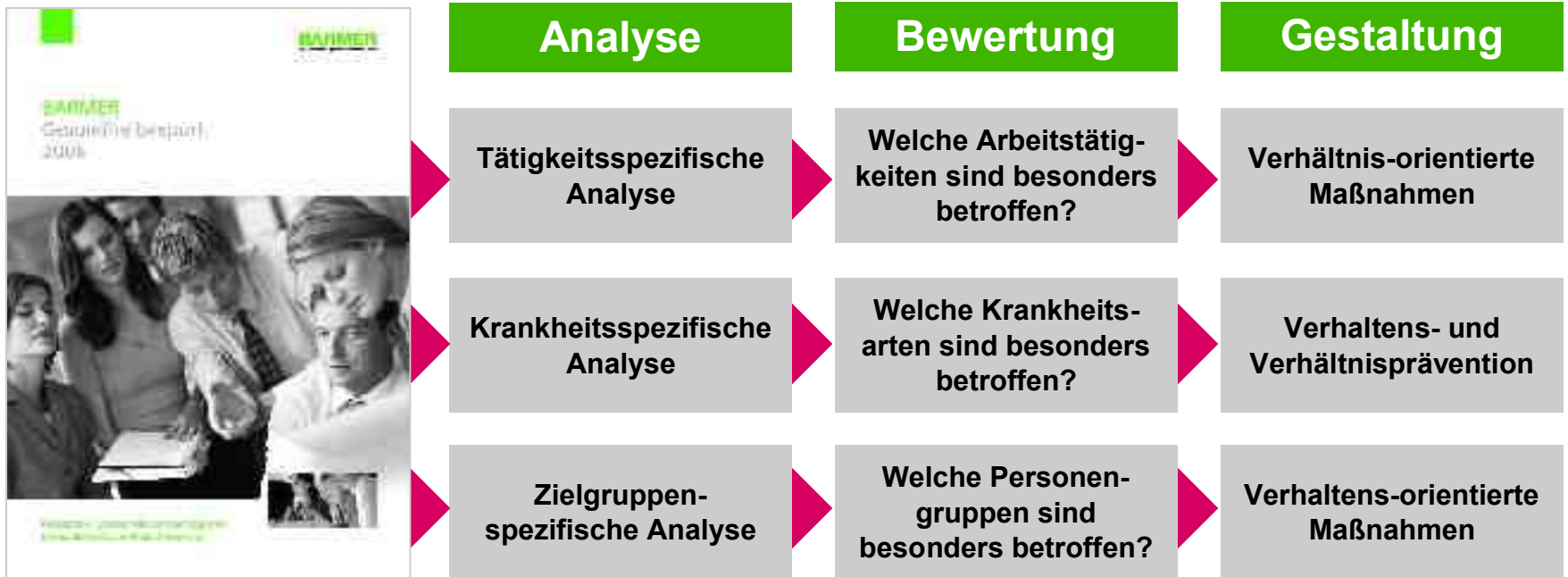
# Betriebliche Gesundheitsförderung und Gender Mainstreaming

Bericht der Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - zentrale Ergebnisse:



- ➊ *Arbeitsbedingte Risiken für die Gesundheit von Frauen* sind bislang in der Forschung und der Praxis *unterschätzt* und im Vergleich zu denen von Männern vernachlässigt worden.
- ➋ Die *Einbeziehung von Frauen in die Entscheidungsprozesse* im Handlungsfeld von Sicherheit und Arbeit bei der Arbeit ist auf allen Ebenen *defizitär*.
- ➌ Eine *ganzheitlich ausgerichtete betriebliches Gesundheitsmanagement*, in dem auch Schnittstellen von Arbeit/Privatleben und Fragen der Arbeitsorganisation eine Rolle spielen, verbessert die Risikoprävention und kommt weiblichen und männlichen Beschäftigten zugute.
- ➍ Eine *Binnendifferenzierung* innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern in Betrieben und Branchen sollte stärker beachtet und damit insgesamt der zunehmenden *Diversität von Belegschaften* Rechnung getragen werden.

# BARMER Gesundheitsreport 2005 – Fehlzeiten, Gender Mainstreaming und betriebliche Gesundheitsförderung

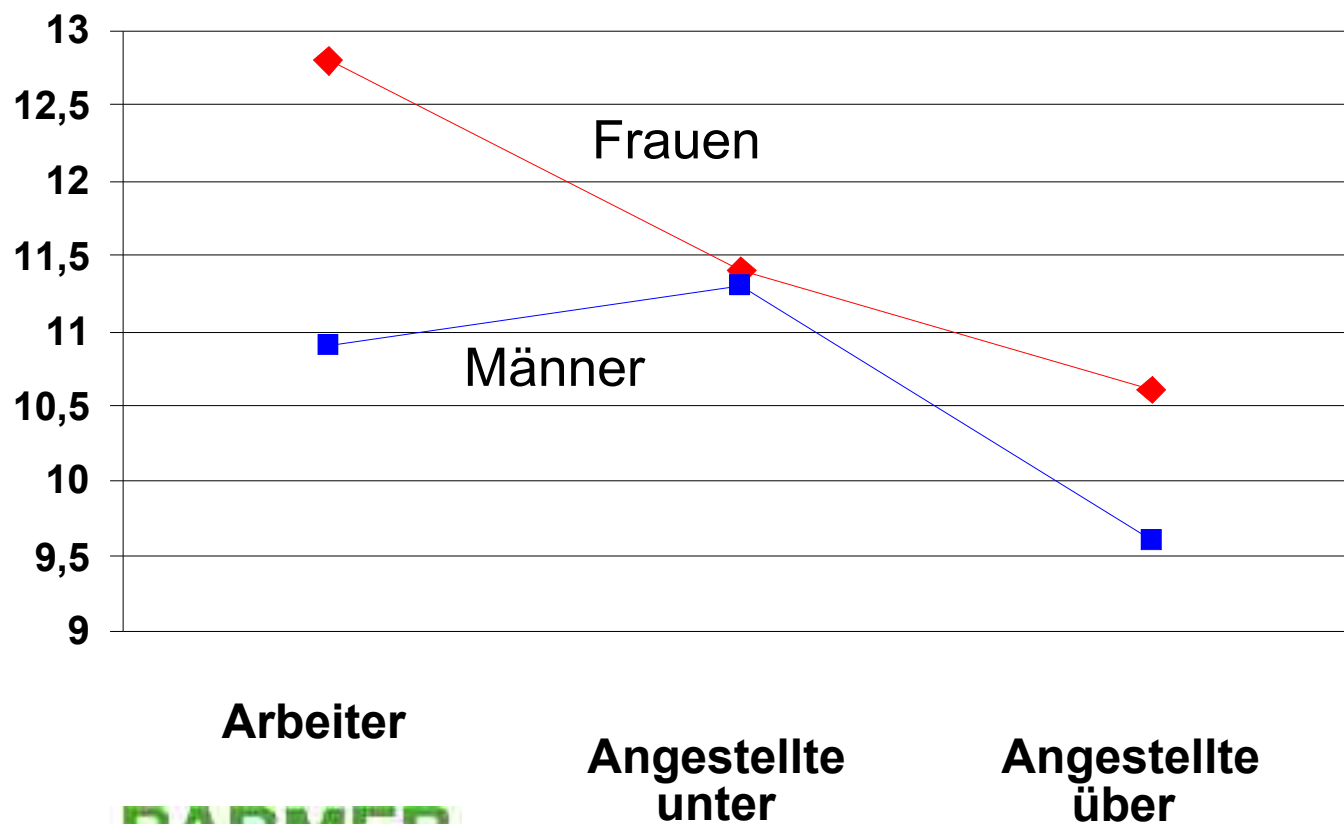


## Beispiel 2: Genderspezifische Effekte:

Wechselwirkungen zwischen Erkrankungsart, -dauer und Beschäftigungsgruppe

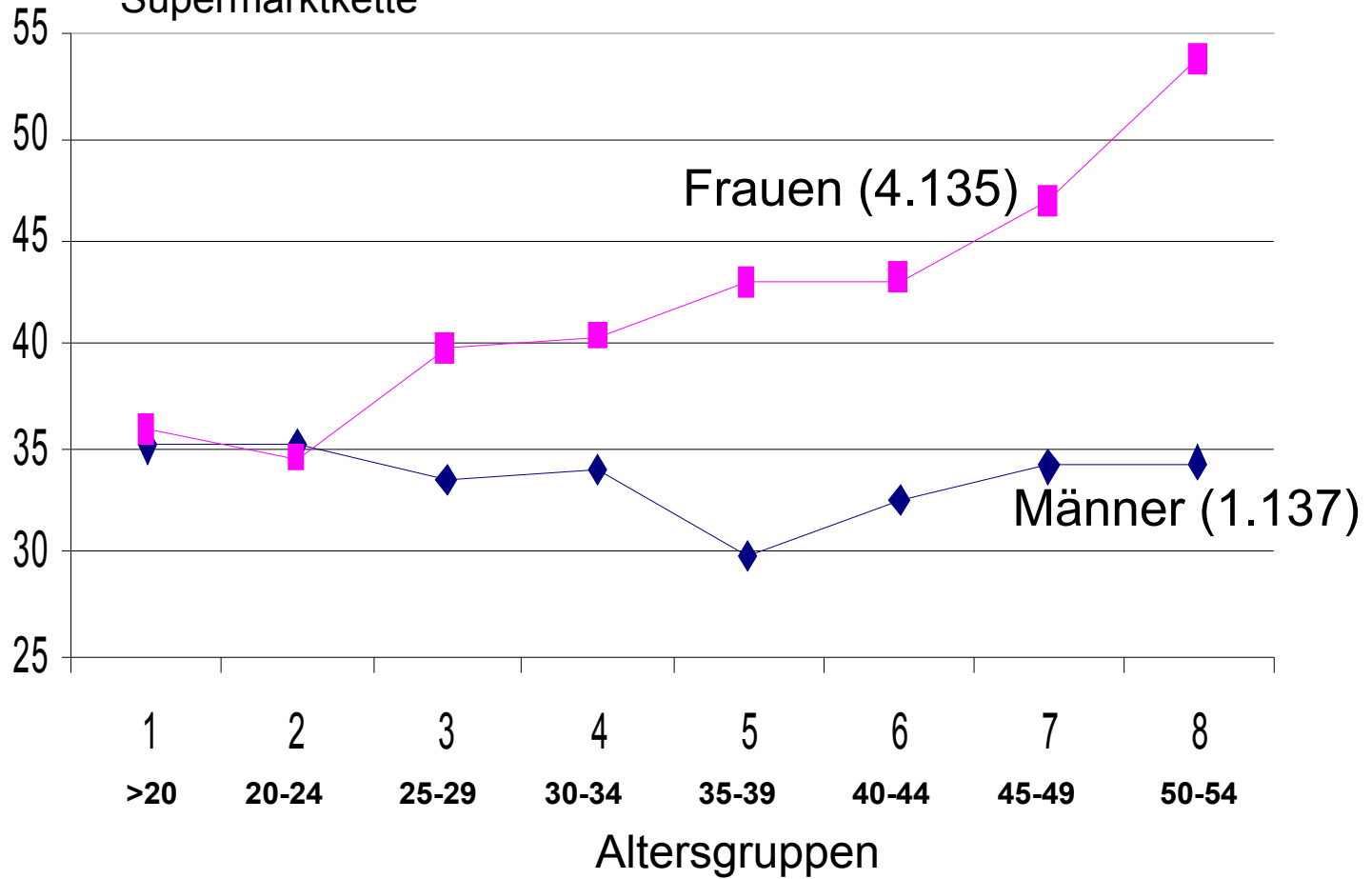
Krankheitsdauer in Tagen

**Diagnose: Rückenschmerzen (ICD: M 54)**



# Arbeitsunfähigkeitsquote in %

Supermarktkette



# Projekt „Genderorientiertes betriebliches Gesundheitsmanagement – Neue Wege und neue Qualität der Arbeit“

- ① Förderung durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalens in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für Fortbildung und Arbeitsgestaltung der Bergischen Universität Wuppertal (Prof. Wieland) und ISA Consulting, Bochum.
- ① Ziel: Entwicklung und Verankerung von Instrumenten und Verfahren einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung in den betrieblichen Alltag.
- ① Erprobung in 5–7 Unternehmen
- ① Laufzeit: 01.2006–07.2007

# Gender Mainstreaming bei der BARMER

## Stärken

- ① GM ist Selbstverwaltungs- u. Vorstandsthema
- ① Koordination der Aktivitäten
- ① Zahlreiche Maßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen
- ① Im Gesundheitswesen lassen sich Produkte gendern

## Schwächen

- ① GM steckt noch in der Anfangs-/Pilotphase
- ① GM hat noch nicht alle Beschäftigten erreicht

## Möglichkeiten

- ① Unternehmensweite Verankerung von GM in den nächsten Jahren
- ① Mehrwerte durch GM für Unternehmen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Kunden und Kundinnen

## Bedrohungen

- ① derzeit keine gravierenden Bedrohungen erkennbar

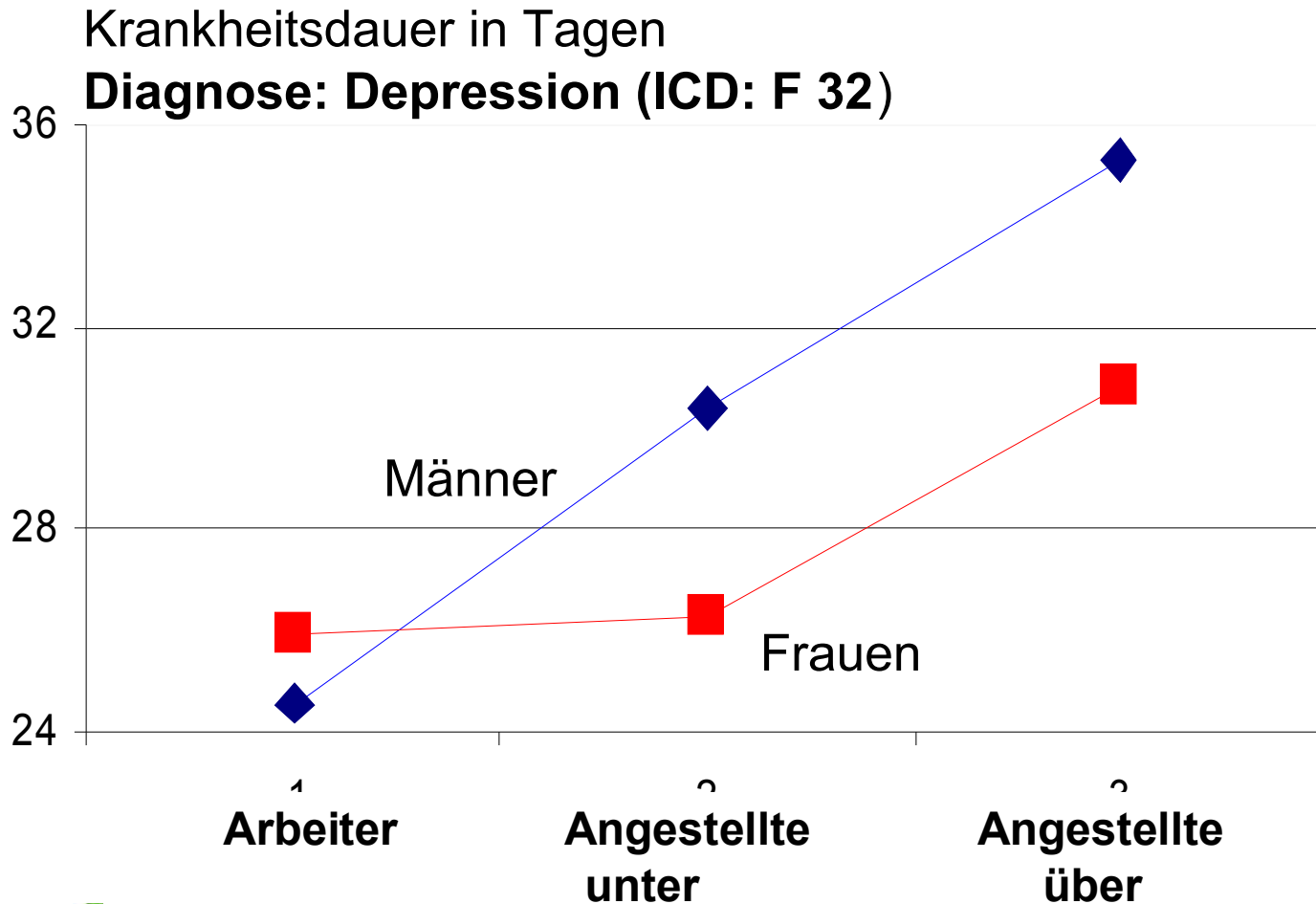


**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**



## Beispiel 1: Genderspezifische Effekte:

Wechselwirkungen zwischen Erkrankungsart, -dauer und Beschäftigungsgruppe



## Beispiel 2: Genderspezifische Effekte:

Wechselwirkungen zwischen Altersgruppe und Geschlecht und Organisation bzw. Tätigkeit

### Arbeitsunfähigkeitsquote in % Öffentliche Verwaltung

