

# 1 Entschließung zum 11. dbb bundesfrauenkongress

## 2 Betriebliches gendergerechtes 3 Gesundheitsmanagement

4 Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein strukturierter, geplanter und  
5 koordinierter Prozess mit dem Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Be-  
6 schäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten.

7  
8 Das BGM besteht zum einen aus der Verhältnisprävention/Risikomanagement und  
9 zum anderen aus der Verhaltensprävention/Ressourcenmanagement.

10 Wichtige Aufgaben sind dabei, den gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz vorzu-  
11 beugen, betrieblichen Ursachen von Gesundheitsbeeinträchtigungen nachzugehen  
12 und auf deren Beseitigung hinzuwirken.

13  
14 Das BGM hat zum Ziel, die Arbeitszufriedenheit zu steigern, die Arbeitsfähigkeit zu  
15 erhalten und die Arbeit so zu organisieren, dass die Beschäftigten gesund, motiviert  
16 und produktiv arbeiten können. Dabei steht sowohl das persönliche Gesundheitsver-  
17 halten als auch die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen für die Beschäftig-  
18 ten im Vordergrund.

### 19 **Die dbb bundesfrauenvertretung fordert:** 20 **ein betriebliches gendergerechtes Gesundheitsmanagements**

21  
22  
23 Zwar hat sich die gesellschaftspolitische Ordnung der Geschlechter und das Rollen-  
24 muster in den letzten Jahren erheblich durch die tatsächlichen Lebens- und Arbeits-  
25 weisen verändert, dennoch prägen weiterhin geschlechterspezifische Arbeitsteilungen  
26 den beruflichen wie privaten Alltag von Frauen und Männern. Auch der öffentliche  
27 Dienst bleibt hiervon nicht verschont.

28  
29 Die Belastungen und gesundheitlichen Ressourcen von Frauen und Männern unter-  
30 scheiden sich häufig durch die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten und die zusätzli-  
31 chen Arbeitsanforderungen aus dem privaten Umfeld.

32 Die unterschiedlichen Tätigkeiten und Belastungen führen dazu, dass zum Beispiel  
33 Stress bei Frauen und Männern verschiedene Ausprägungen hat.

34  
35 Studien verweisen darauf, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer unterschiedlichen  
36 Lebensrealität und sozialen Rollenanforderungen ein differentes Gesundheitsverhalten  
37 haben und verschiedene Gesundheitskonzepte realisieren. Diese Unterschiede prägen  
38 ebenfalls die Bewertung von Belastungen am Arbeitsplatz und die Einschätzung der  
39 Arbeitsbedingungen.

40  
41 Vor diesem Hintergrund wird deutlich: „Gesundheit ist nicht geschlechtsneutral“. So  
42 unterscheiden sich beide Geschlechter im Umgang mit Gesundheit und Krankheit.  
43 Aber auch das Risikoverhalten und die Bewältigungsstrategien sind geschlechterdiffe-  
44 renziert.

45

46 Die Wirkung verschiedener Methoden und Instrumente unterscheidet sich bei weiblichen  
47 und männlichen Beschäftigten. Untersuchungen haben ergeben, dass geschlechterspezifische  
48 Differenzen die Entstehung und den Verlauf von Erkrankungen beeinflussen. Aber auch die unterschiedliche  
49 Lebens- und Arbeitssituation und die unterschiedlichen Formen der Belastungen spielen eine wichtige Rolle.  
50 Angesichts solcher geschlechtsspezifischer Formen in der Arbeitswelt darf das betriebliche Gesundheitsmanagement  
51 sich diesem Geschlechteraspekt nicht verschließen.  
52

53

54 **Deshalb fordert die dbb bundesfrauenvertretung, dass:**

55

- 56 • eine geschlechterspezifische Ausrichtung für den Bereich des betrieblichen  
57 Gesundheitsmanagements von Politik und Verwaltung konsequent umgesetzt  
58 wird,
- 59 • die unterschiedlichen Bedürfnisse von weiblichen und männlichen Beschäftigten  
60 genau untersucht und bereits bei der Bestandsaufnahme analysiert werden,
- 61 • die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Formulierung von Zielen und  
62 der Erarbeitung von Maßnahmen beachtet werden.