

4. Männergesundheitskonferenz am 30. Juni 2017 in Berlin

Im Fokus: Gesundheitskompetenz von Männern in der Erwerbsphase. Chancen, Perspektiven, Handlungsfelder

Dr. Michael Drupp

AOK Niedersachsen, Unternehmensbereich Betriebliches Gesundheitsmanagement

Demografischer Wandel und vielfaltssensibles BGM

Die gesetzlichen Krankenkassen (GKV) fördern mit Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen (§ 20 b SGB V). Dabei sind sie angehalten, systematisch vorzugehen und unter Beteiligung der Versicherten und den Verantwortlichen in einem Betrieb einem Zyklus von Analyse, Planung und Umsetzung von Maßnahmen sowie ihrer Wirkungsmessung (Evaluation) zu folgen. Zur Qualitätssicherung geeignete Vorgehensweisen und Methoden werden im Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbandes ausführlich beschrieben. Dieser ist in der Fassung vom 10. Dezember 2014 veröffentlicht und wird zurzeit unter Berücksichtigung der Neuregelungen des Präventionsgesetzes von 2015/2016 überarbeitet. Im Präventionsgesetz ist ausdrücklich auch die Genderthematik verankert, die damit zugleich den gesetzlich gewollten Zielrahmen für die Betriebliche Gesundheitsförderung der GKV absteckt. Danach sollen die „Leistungen ...insbesondere zur Verminderung sozial bedingter sowie geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen beitragen“ (§ 20 Abs. 1, SGB V).

Sowohl die in der Sekundärstatistik der GKV, insbesondere bei der Auswertung von AU-Daten nach Indikationen und Berufsgruppen, als auch die im Rahmen von Mitarbeiter*innenbefragungen erhobenen Daten weisen zum Teil beträchtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf. Insgesamt variieren die Krankenstände über alle Branchen hinweg jedoch deutlich stärker nach berufsbezogenen Belastungen und Altersgruppen als nach dem Geschlecht. Während bei Männern Termin- und Leistungsdruck sowie Lärm und zu große Arbeitsmengen die ersten drei Positionen in der Rangfolge betrieblich belastender Faktoren darstellen, sind es nach der aktuellsten Auswertung der WIdO-Mitarbeiter*innenbefragungen bei Frauen das Heben und Tragen schwerer Gegenstände, gefolgt von Termin- oder Leistungsdruck und schlechter Belüftung/Klimaanlagen.

Wesentlicher Erfolgsfaktor eines betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auf der Basis einer qualifizierten Bedarfsanalyse des einzelnen Betriebes in enger Abstimmung mit den verantwortlichen Akteur*innen eines Unternehmens. Dabei kommt dem Einbezug der Geschäftsführung bzw. des Managements sowie der Beschäftigten und/oder ihrer Vertretungen von Beginn an ein zentraler Stellenwert zu. Die GKV kann mit ihren Unterstützungsmaßnahmen bereits in der Analysephase (z.B.

AU-Analysen, Mitarbeiter*innenbefragungen, Gesundheitszirkeln und ergonomischen Arbeitsplatzanalysen) einen wichtigen Beitrag zur Bedarfsermittlung und zur Konkretisierung der vor dem eigentlichen Projektstart oft eher noch allgemeineren Zielsetzungen unter „Vielfalts- und Genderaspekten“ leisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es aus Sicht der betrieblichen Akteur*innen oft eine Diskrepanz zwischen einem theoretisch und normativ begründeten, genderbasierten Diversity-Begriff gibt und dem, was in der betrieblichen Praxis unter Vielfalt und den damit einhergehenden Managementanforderungen verstanden wird. Hier ist es somit Aufgabe einer praxisorientierten Beratung, wissenschaftliche Erkenntnisse der Gender- und Männerforschung in einem systematischen Beratungsprozess – und dies gilt letztlich auch für deren sprachliche Vermittlung – angemessen zu berücksichtigen.