

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	II
2.	Stand der Forschung zur Anwendung von Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung	19
2.1.	Defizite einer geschlechtsblinden Sicherheits- und Gesundheitsstrategie	24
2.1.1.	Geschlechtsblinde Strategien - Geschlechtsbezogene Verzerrungen	26
2.1.2.	Geschlechtertrennung und Segregation in der Erwerbsarbeit	26
2.1.3.	Geschlechtliche Arbeitsteilung im Privatleben	30
2.1.4.	Unterschiedliches Verhalten von Frauen und Männern	31
2.1.5.	Geschlechterbezogene Zielsetzungen für die betriebliche Gesundheitsförderung	35
2.2.	Empfehlungen für eine Geschlecht reflektierende Gestaltung betrieblicher Gesundheitsförderung	37
2.2.1.	Berücksichtigung vernachlässigter Risiken	37
2.2.2.	Überprüfung der Auswirkungen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung	39
2.2.3.	Diskriminierung als fehlende Semantik der geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsförderung	41
3.	Reproduktion sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern	43
3.1.	Geschlecht als Strukturkategorie	44
3.2.	Soziale Konstruktion von Geschlecht	51
3.3.	Geschlechterstereotype und Sexismus	55
3.4.	Gendering-Prozesse in Organisationen	58
3.5.	Geschlechterwissen als Voraussetzung und Grenze von Gender Mainstreaming	63
3.6.	Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit im Betrieb	69
3.6.1.	Dilemmata der Gleichstellungsarbeit	69
3.6.2.	Anforderungen an die Gestaltung organisationalen Wandels	72
3.6.3.	Anmerkungen zur Planbarkeit von Veränderungsprozessen	74
4.	Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Organisationsentwicklung	81
4.1.	Partizipation und Beteiligung	82
4.2.	Entwicklung eines Vorgehensmodells	84
4.3.	Steuerung Betrieblicher Gesundheitsförderung	88
4.4.	Der Kernprozess betrieblicher Gesundheitsförderung	90
4.5.	Integration der Geschlechterperspektive	93
5.	Anlage der empirischen Untersuchung	100
5.1.	Kontext der Untersuchung	100
5.2.	Fragestellung und Methodik	102

5.3.	Fallstudie als Forschungsmethode.	104
5.4.	Fallkonstruktion.	105
5.5.	Forschungsdesign	106
5.5.1.	Auswahl des Materials - Erhebungsmethode	108
5.5.2.	Zugang zum Feld - Auswahl der InterviewpartnerInnen	108
5.5.3.	Aufbau der Interviews.	110
5.5.4.	Auswertung der Interviews.	111
5.5.5.	Anmerkung zur Darstellung der Fallstudien.	112
6.	Gesundheitsmanagement in der Gerichtsbarkeit	114
6.1.	Projektbeschreibung	114
6.2.	Ziele als handlungsleitender Fokus	116
6.3.	Belastungen und Interventionen	122
6.3.1.	Belastungen der Wachtmeister/des Hausmeisters:	122
6.3.2.	Belastungen und Interventionen im Bereich Serviceeinheiten	129
6.3.3.	Funktionszeit - Vereinbarkeit Beruf und Familie	142
6.4.	Verständnis von Gender Mainstreaming	143
6.4.1.	Männer und Frauen sind unterschiedlich	144
6.4.2.	Männer und Frauen unter sich	146
6.4.3.	Geschlechtsrollenkonflikte von Männern.	146
6.4.4.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie als legitime Forderung	148
6.4.5.	Maßnahmen nur für Frauen sind nicht legitim.	148
6.5.	Fazit.	148
6.5.1.	Fehlende Systematik zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.	148
6.5.2.	Projektsteuerung und Partizipation	150
7.	Gesundheitsmanagement im Krankenhaus.	155
7.1.	Projektbeschreibung	155
7.2.	Verständnis von Gender Mainstreaming	156
7.2.1.	Unklarer Anwendungsbereich von Gender Mainstreaming.	156
7.2.2.	Offenheit gegenüber Gender Mainstreaming	159
7.2.3.	Fragmente von Gender Mainstreaming in der Umsetzung	160
7.3.	Belastungen und Interventionen - Geschlechtersensibel	168
7.3.1.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Arbeitszeit.	168
7.3.2.	Abwertung von Frauen/hierarchische Stellung.	169
7.3.3.	Geschlechtsrollenkonflikte und Statusinkonsistenzen	170
7.3.4.	(Sexuelle) Belästigung	172
7.3.5.	Qualifikation und fehlende Möglichkeit zum Aufstieg	172
7.3.6.	Arbeitsmarktsegmentierung und Wertschätzung.	174
7.4.	Fazit.	175

8.	Gesundheitsmanagement in einer Aufsichtsbehörde	178
8.1.	Projektbeschreibung Aufsichtsbehörde	178
8.2.	Verständnis von Gender Mainstreaming	179
8.3.	Belastungen und Interventionen	180
8.3.1.	Themen und Belastungen in der Verwaltung	181
8.3.2.	Zusammenarbeit Verwaltung und Außendienst	186
8.3.3.	Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder	189
8.3.4.	Belastungen und Themen im Außendienst	190
8.3.5.	Gleichstellungsrelevantes Handlungsfeld Entgeltgleichheit	192
8.4.	Steuerung und Partizipation	193
8.5.	Fazit	197
9.	Schlussbetrachtung	199
10.	Abkürzungsverzeichnis	207
11.	Literaturverzeichnis	208
12.	Anlagen	226
13.	Danksagung	231