

# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

Birgit Pichler, Alexandra Münch-Beurle

4. Dreiländertagung

Betriebliche Gesundheitsförderung 2023

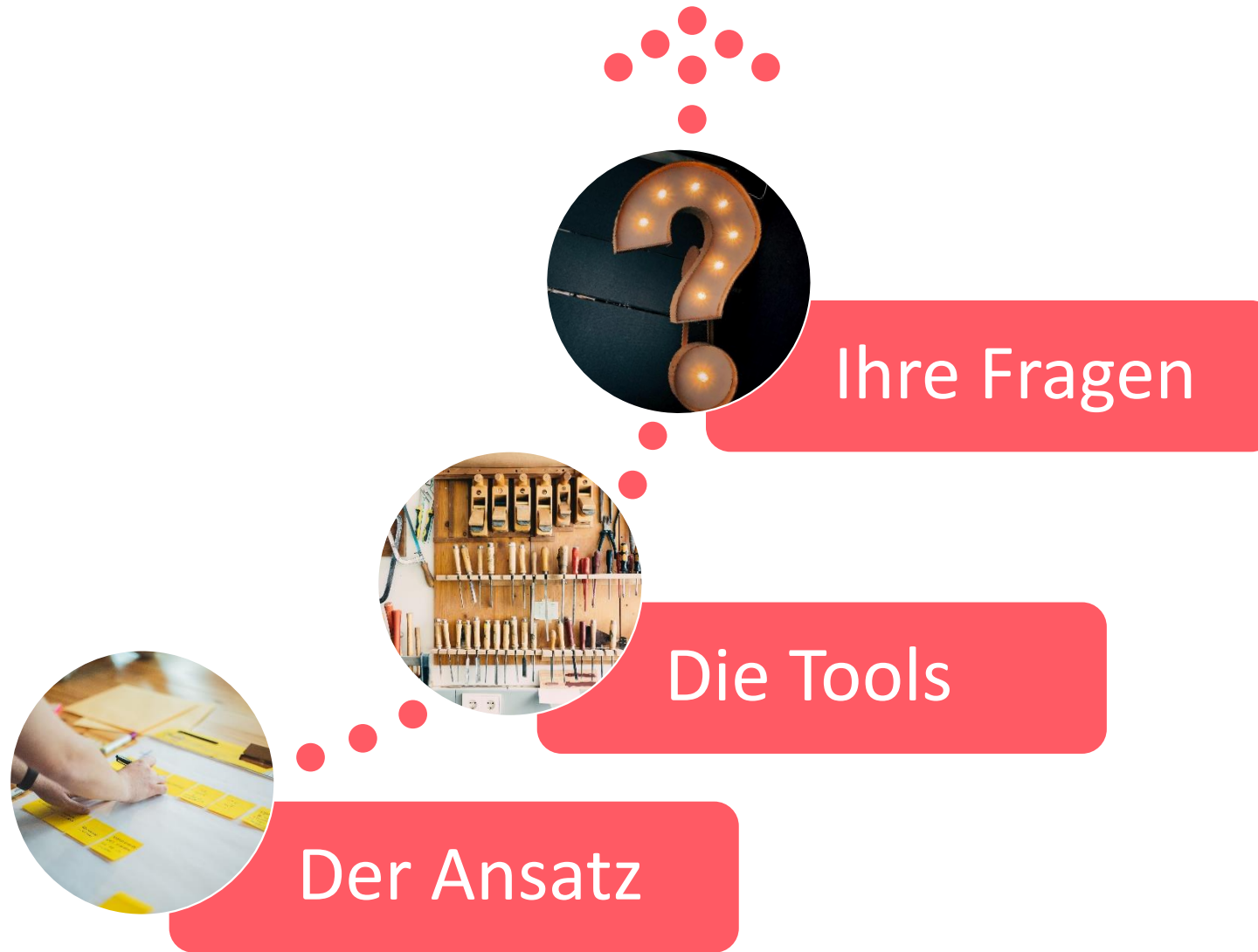
**Stadt  
Wien**

Strategische  
Gesundheitsversorgung

**birgit pichler**  
Gesundheitsmanagement e.U.



# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann





DIVERSOS ASPECTOS

RECURSOS

IDENTIDADES DE LA CIUDAD

UNA VISIÓN

ONE IDEA

IDENTIDADES DE LA CIUDAD

IDENTIDADES DE LA CIUDAD

SCSC  
Parte  
del  
proyecto  
de  
la  
ciudad  
de  
la  
ciudad  
de  
la  
ciudad



30  
25 INCH  
63.5 cm  
5.25 INCH  
13.3 cm

# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

## Die besondere gesundheitliche Situation von Frauen und Männern

### Lebenserwartung



**83,7 Jahre**

Männer: 78,9 Jahre

Quelle: Statistik Austria (2020a) – Demografische Merkmale

### Lebensjahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit



**19,3 Jahre**

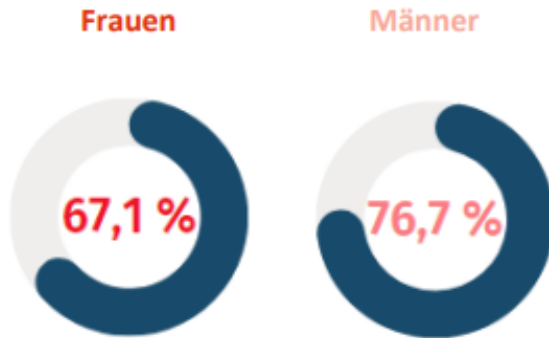
Männer: 16,2 Jahre

Frauen haben eine durchschnittliche Lebenserwartung von knapp 84 Jahren - davon verbringen sie nach selbsteingeschätztem Gesundheitszustand knapp 20 Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit.

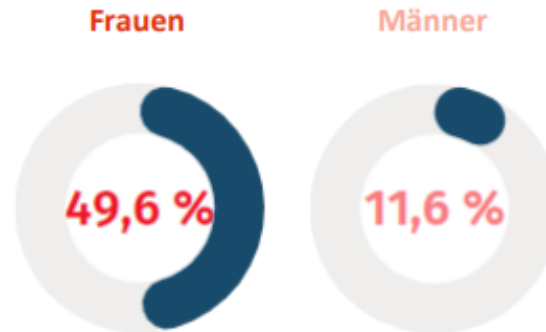
Quelle: Klimont, Jeanette (2020); Berechnung: GÖG

# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

## Erwerbstätigenquote Frauen (15 bis 64 Jahre)

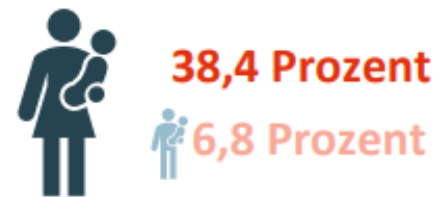


## Teilzeitquote



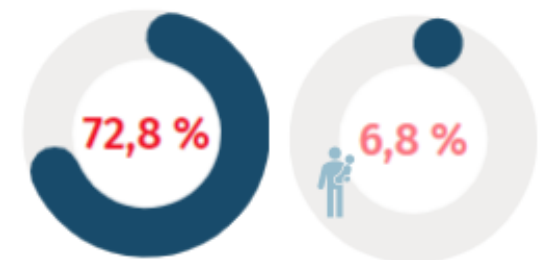
Quelle: Statistik Austria (2021c) – Gender-Statistiken 2021  
Darstellung: GÖG

## Grund für Teilzeitarbeit: Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen



Quelle: Statistik Austria (2021g) – Gender-Statistiken 2021  
Darstellung: GÖG

## Aktive Teilzeitquote Betreuung von Kindern unter 15 Jahren





## Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

### Frauen am Arbeitsmarkt:

- **Frauen arbeiten in Bereichen, die in Krisenzeiten vollsten Einsatz erfordern**
  - Handel, Pflege- und Gesundheitsbereich, Reinigungsbranche: Der überwiegende Teil der Beschäftigten ist weiblich – in Kindergärten sind es sogar über 90 Prozent
- **Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert** und erhalten für gleiche Leistung immer noch weniger Gehalt  
→ weniger Zugang zu Ressourcen
- **„Frauenarbeit“ wird oft als Haushaltsnah gesehen**, körperliche und psychische Belastungen werden unterschätzt
- Berufskrankheiten werden seltener für Frauen anerkannt
- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** betrifft 26,59 % aller Frauen zwischen 18 und 74 Jahren, die bereits mindestens einmal berufstätig waren. (Statistik Austria, „Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und andere Formen von interpersoneller Gewalt“2021)

# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

## Der Rahmen

- Wiener Programm für Frauengesundheit: „Gesundheitsförderung für Frauen in der Arbeitswelt“
- Wiener Gesundheitsziele 2025:
  - GZ 2 - „Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt stärken“
    - „Alter(n)sgerechtes Arbeiten in Wiener Betrieben fördern sowie lebensphasengerecht psychosoziale Gesundheit von erwerbstätigen Personen stärken“
- Aktionsplan Frauengesundheit 2017 (Bundesebene):
  - „Durch gerechte Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit die gesundheitliche Chancengerechtigkeit für Frauen fördern“
  - Maßnahme 22: „ Betrieblichen Gesundheitsförderung genderspezifisch Ausrichten“



## Good Practice:

- „Vielfältig & gesund: Frauen im Wiener Krankenanstaltenverbund“ (2013 – laufend); Projekt des FEM Süd & KAV-GED

# Betriebliche Frauengesundheitsförderung

Ansätze, Methoden, Umsetzungshilfen

*Pichler, Birgit; Korn, Karin; Münch-Beurle, Alexandra; Wolf, Hilde (2020).*

Download:

<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/pageview/3140818?query=betriebliche%20frauengesundheitsf%C3%B6rderung>





# Wo ansetzen?

### **Geschlechterkompetenz ist die Fähigkeit und Motivation**

- Geschlechterzuschreibungen (Entstehung sowie Auswirkungen) kritisch zu reflektieren.
- Das eigene Handeln auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit auszurichten.

### **Ansatzpunkte :**

- Wollen, Wissen und Können innerbetrieblicher AkteurInnen unterstützen.
- Fokussierung auf Frauen im Sinne der Zielgruppenorientierung
- Frauenfördernder Ansatz als Beitrag zu gesundheitlicher Chancengerechtigkeit

# Wer waren die Pilotbetriebe 2019 & 2020?

SAMARITERBUND  
WIEN



FONDS (SOZIALES) WIEN  
StaDt  Wien



 Wiener  
Gesundheitsverbund

 Für die  
Stadt Wien

 Stadt  
Wien

birgit pichler  
Gesundheitsmanagement e.U.







## INSIGHTS: Blick in die Toolbox

# Den Boden bereiten durch kraftvolle Fragen an die Organisation

- ✓ Gibt es Ansätze zur Förderung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit in der Organisation?
- ✓ Werden die unterschiedlichen Ressourcen- und Belastungskonstellationen von Frauen und Männern in BGF/BEM/AnSch wahrgenommen bzw. berücksichtigt?
- ✓ Gibt es Maßnahmen zur Frauenförderung in der Organisation?
- ✓ Welchen Stellenwert hat Vereinbarkeit?
- ✓ Welche relevanten Akteur\*innen gibt es in den Bereichen Gesundheit & Gleichstellung? In welchen Gremien sind diese organisiert? Wie viele Frauen/Männer sind in diesen Gremien vertreten?



Bildquelle: Fortytwo Mdu auf unsplash

INSIGHTS: Blick in die Toolbox

## Persönliche Bilder reflektieren

- ✓ An was denke ich bei Frauen und Gesundheit?
- ✓ Frauen und Männer in der Arbeitswelt: Unterschiede? Gemeinsamkeiten?
- ✓ Mit welchem „Frauenbild“ bin ich groß geworden?
- ✓ Wer waren meine „Frauenvorbilder“?



Bildquelle: bbc creative auf unsplash



# Persönliche Bilder reflektieren

Frauenbild:  
- Mutter/Großmutter

Vorbilder:  
Kabarettistinnen

MAMA → MITTAGESSEN  
"Für die Kinder"

ERSE CUTE  
FUHRUNG

"HAUSFRAU"  
"Haushaltsvorstand"

"Starke, gleichberechtigte  
Partnerin"

als Frau  
selbständig  
sein & finanziell  
unabhängig

Mit welchem FRAUBILD,  
welchen FRAUVORBILDERN bin  
ich groß geworden?  
(1)

Zeichenschrift  
EMMA

hart arbeitend  
↳ Beruf & Familie  
verbunden

Vorbilder:  
ältere Schwester  
ältere Freundinnen

Hausfrau  
Frauen in der Pflege

Mutter → unabhängig & mutig

100% RECYCLING

Frau = Gesundheits-/Sozialbetriebe  
bzw. „2a Fläche“

Mann: Körperliche Berufe  
Fahrer\*innen

FRAUEN IN DER PFLEGE  
SEHE AUTONOME

Sozialbezogenheit, Ausdauer  
(bei Frauen)

Männer definieren sich über den berufl. Erfolg

Thema  
Bezahlung

FRAUEN und MÄNNER in der  
ARBEITSWELT:  
Unterschiede, Gemeinsamkeiten,  
Rollenbilder und -  
zuschreibungen, ...  
(2)

Mehrfachbelastung  
der Frauen  
(Beruf & Familie  
„schnupfen“)

Pos. Beispiel  
Leben & keine  
Unterschiede  
deutlicheren  
Leben...

"Frauen sind belastbar und bescheiden"  
"Männerarbeit ist mehr wert"

Führungsrollen  
für Männer

Männer gehen in Familien- u. Hausarbeit...

100% RECYCLING  
premiumweiß

Verhütung

Immer über  
die CYCLEN  
gehen

Lebensphasen  
- Zyklus

Offenheit gg. sich  
Grundhaltung

Frauenrat

Vorsorgeuntersuchung

Bewusster Zugang  
zum Thema  
andere führen  
Reflexion!

An was denke ich bei  
FRAUEN und GESUNDHEIT?  
(3)

Offenheit  
Sensibilität  
Selbstreflexion

Bereitschaft  
Unterstützung  
anzunehmen

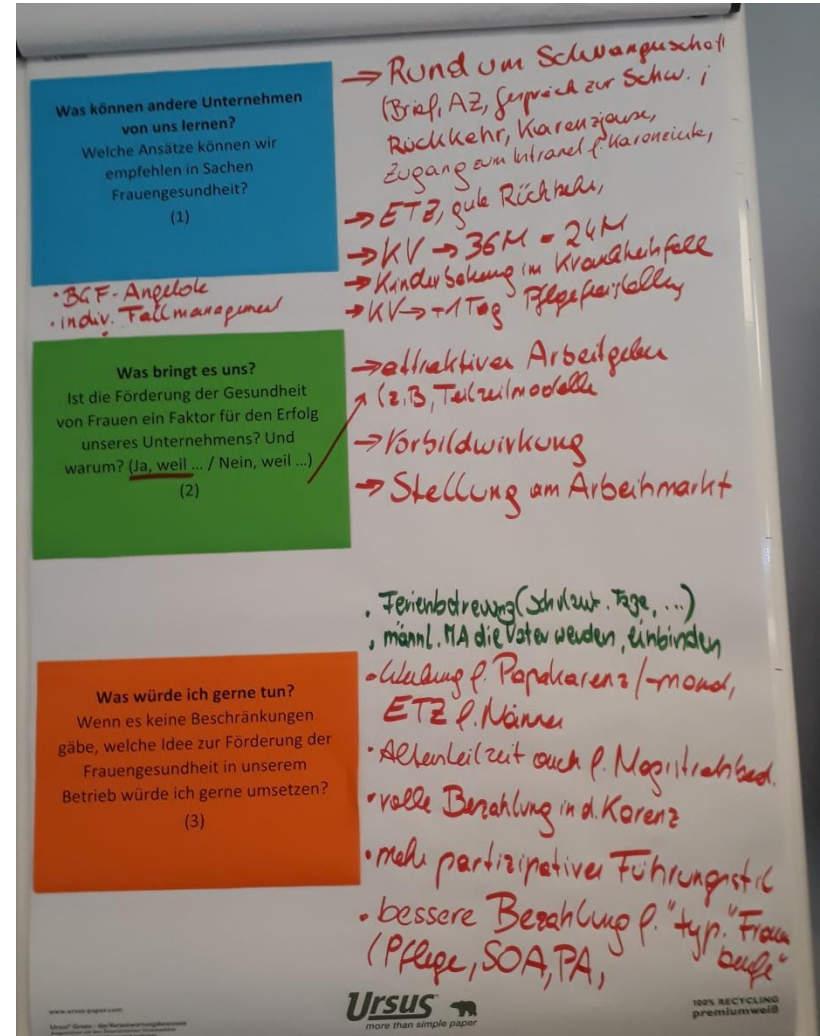
Doppelbelastung  
(Doppel-)Belastung  
(Mehrfach)  
(Selbstausbeutung  
"darf Frau krank sein?"  
Männerschnupfen!

100% RECYCLING  
premiumweiß

# Verborgenes sichtbar machen & neue Ideen entwickeln

## Betriebliche Frauengesundheitsförderung:

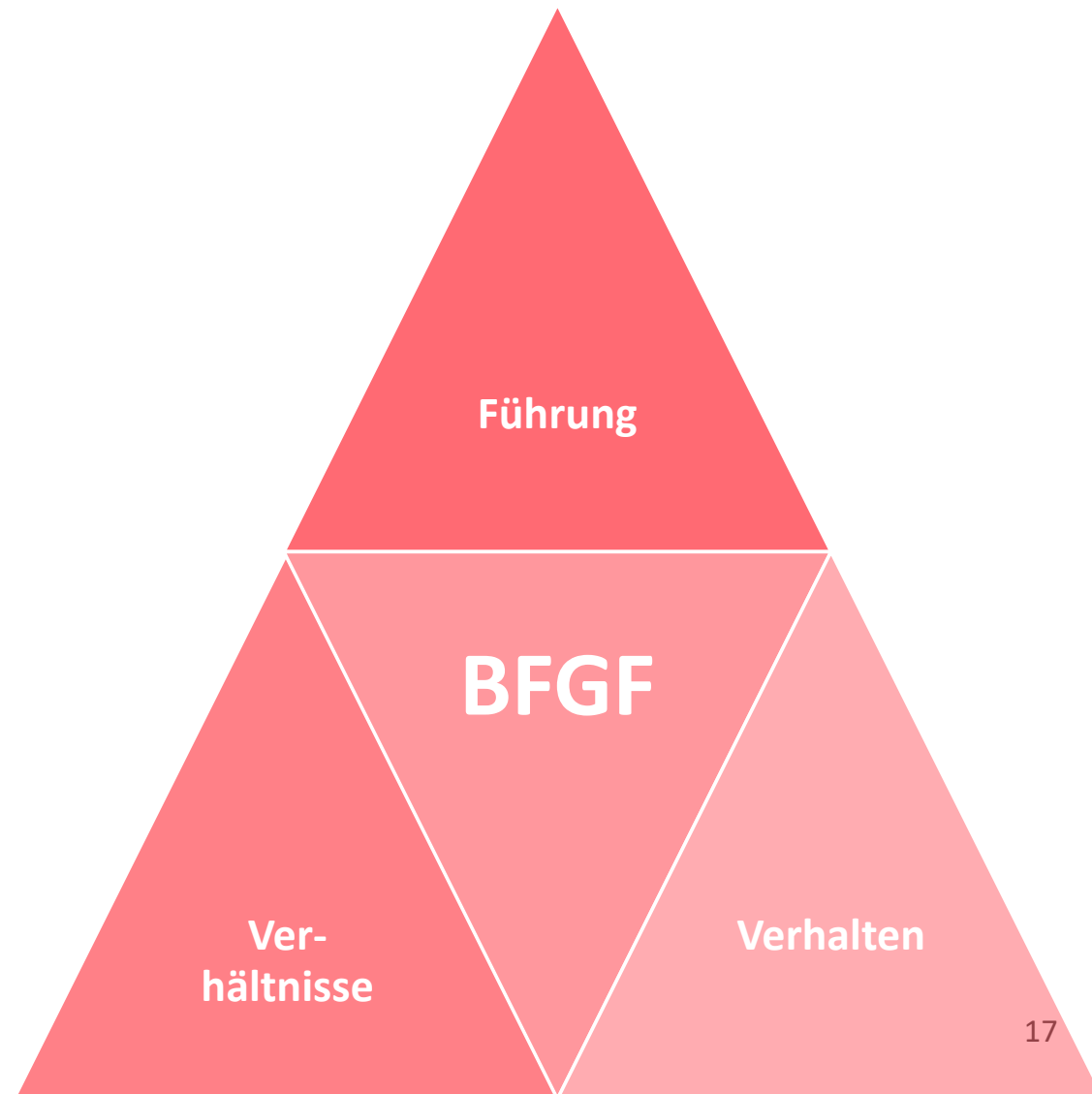
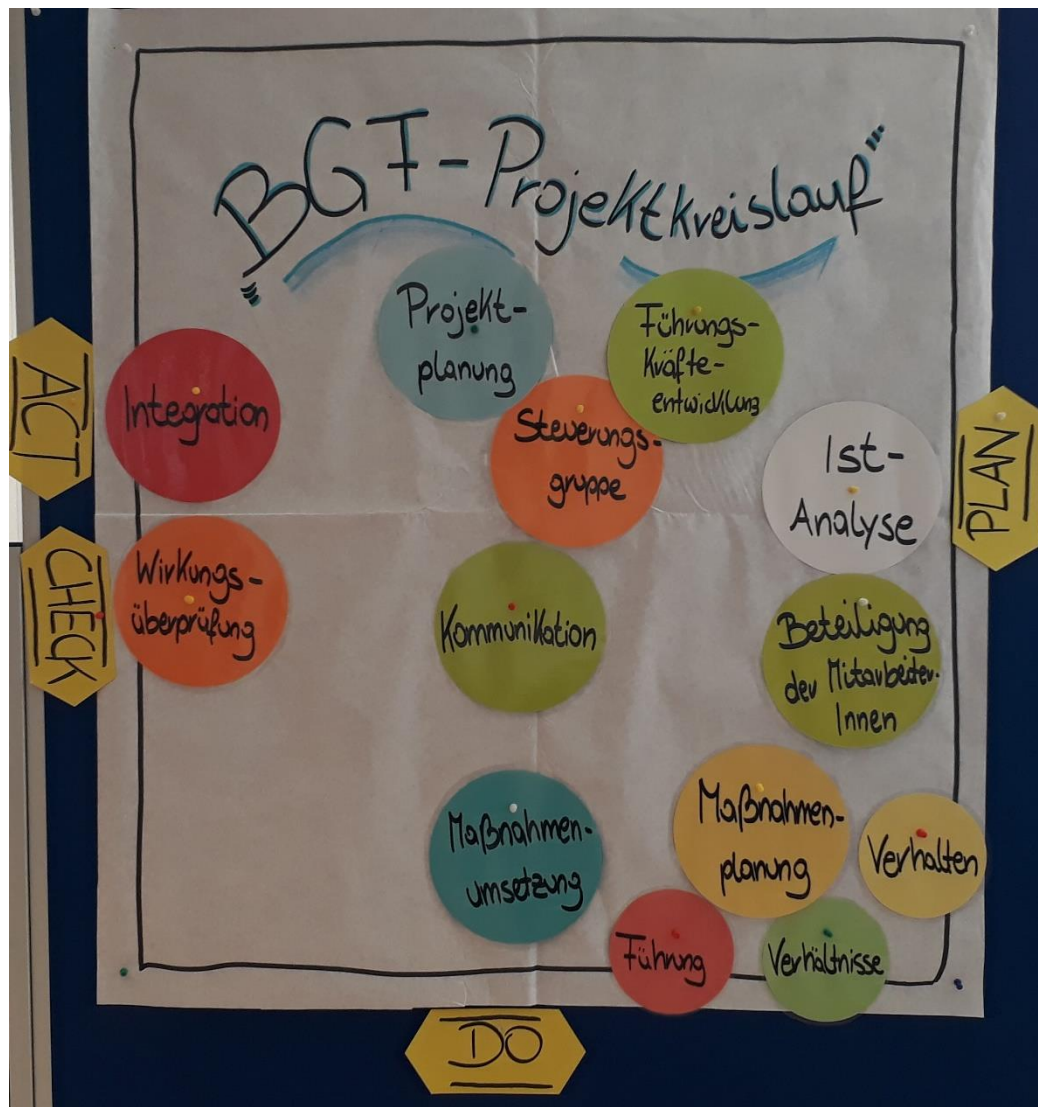
- ✓ Was können andere Unternehmen von uns lernen?
- ✓ Was bringt es uns?
- ✓ Wenn es keine Beschränkungen gäbe....was würde ich gerne umsetzen?





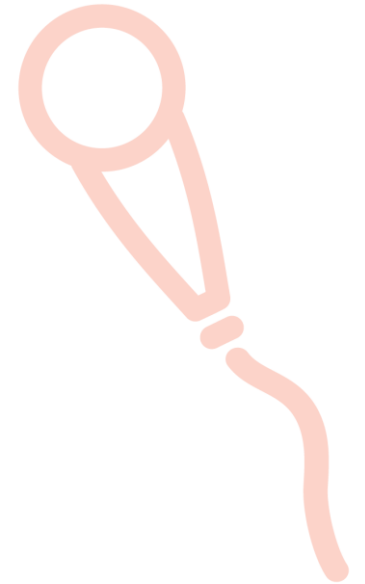


## Von BGF zu BFGF: Frauengesundheit systematisch in der BGF verankern



## Stimmen aus den Betrieben

- ❖ *„Wichtig ist auch, Stereotypen, wie z.B. „Frauen sind belastbarer“, entgegenzuwirken.“* Agnes Hanel & Verena Stadler-Handler, Fonds Soziales Wien
- ❖ *„Zu unseren Aktivitäten [...] zählen verschiedene verhaltensorientierte Maßnahmen wie z.B. die Pflege eines freundlichen und wertschätzenden Führungs- und Betriebsklima.“* Hermine Freitag, Arbeiter-Samariter-Bund Wien
- ❖ *„Auch eine aktive Gleichstellungspolitik gehört für das Unternehmen untrennbar zu einem kundInnenorientierte Dienstleistungsunternehmen.“*  
Ina Pfneiszl, Simacek Facility Management Group
- ❖ *„Ziel dieser Strategie ist es, faire Gesundheitschancen für Frauen im eigenen Umfeld oder im gesamten Haus zu fördern.“* Reinhard Faber, Wiener Gesundheitsverbund







**Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!**





# Aus dem Ideenlabor: Wie BGF frauenspezifisch werden kann

## Zum Weiterlesen:

**Betriebliche Frauengesundheitsförderung. Ansätze, Methoden, Umsetzungshilfen.** Pichler, Birgit; Korn, Karin; Münch-Beurle, Alexandra; Wolf, Hilde (2020).

Download:

<https://www.digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/pageview/3140818?query=betriebliche%20frauengesundheitsf%C3%B6rderung>

**Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung. Kriterien aus der Literatur und Beispiele aus der Praxis** (Wissensband 16). Gaiswinkler, Sylvia (2020), Fonds Gesundes Österreich, Gesundheit Österreich, Wien

Download: <https://jasmin.goeg.at/id/eprint/1721>

**Iga.Report 35. Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender**

Download: <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-35>



Danke!

Birgit Pichler  
Alexandra Münch-Beurle

**Birgit Pichler Gesundheitsmanagement e.u.**

**Beratung Training Moderation**

Stadtbüro: Rothkirchgasse 4/4/7 • A-1120 Wien  
Gartenbüro: Annenhofstr. 71 • A-3032 Eichgraben  
Tel. +43 699 123 654 06

[office@birgitpichler.net](mailto:office@birgitpichler.net)  
[www.birgitpichler.net](http://www.birgitpichler.net)

**Mag.<sup>a</sup> Alexandra Münch-Beurle**

**Büro für Frauengesundheit und Gesundheitsziele**

Wiener Programm für Frauengesundheit -  
Magistratsabteilung 24 - Strategische  
Gesundheitsversorgung

Tel. +43 1 4000 84182

[alexandra.muench-beurle@wien.gv.at](mailto:alexandra.muench-beurle@wien.gv.at)

[www.frauengesundheit.wien.at](http://www.frauengesundheit.wien.at)

[www.gesundheitsziele.wien.at](http://www.gesundheitsziele.wien.at)

**Stadt  
Wien**

Strategische  
Gesundheitsversorgung

**birgit pichler**  
Gesundheitsmanagement e.U.

