

Anne Ebert

Gesundheitsmanagement oder Personalcontrolling bewusst unter einer Gender Perspektive zu betrachten, das sollte bei einer Gender-Absolventin doch ganz von selbst erfolgen – oder doch nicht? Wie schwierig dies ist und welche Herausforderung dies beinhalten kann, zeigt ein kurzer Erfahrungsbericht aus der beruflichen Alltagspraxis.

Als Magister-Studentin der HU in den Studienfächern Gender Studies und Germanistische Linguistik habe ich mich während des Hauptstudiums insbesondere für Human Resource-Ansätze und deren praktische Umsetzung in Unternehmen interessiert. Die Bewerbung um ein Praktikum in der Personalstrategie der Deutschen Bahn AG war erfolgreich, sodass ich hier erste berufliche Erfahrungen noch während meiner Studienzeit sammeln konnte. Das Arbeiten in einer Stabstelle des Konzerns ermöglichte es mir, einen Einblick in das strategisch ausgerichtete Personalmanagement des Konzerns zu erhalten. Wie aber beispielsweise die Umsetzung hinsichtlich einer Chancengleichheitsstrategie im Alltagsgeschäft aussah, blieb mir fremd. Auch meine Magisterarbeit über die Integration älterer Arbeitnehmerinnen im Rahmen des Management-Ansatzes Diversity unter dem Aspekt der demografischen Entwicklungen in Deutschland blieb einer rein theoretischen Abhandlung verhaftet. Jedoch ermöglichte mir genau dieser Abschluss den direkten Berufseinstieg in diesem Unternehmen im Anschluss an meinen Studienabschluss.

Als Referentin für Beschäftigungsbedingungen wurde ich nun in einem konzernweit agierenden Projekt im Rahmen des Demografiemanagements eingesetzt. Das Projekt war in der DB Station&Service AG, einer Bahntochter mit ca. 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutschlandweit, angesiedelt, meine Stelle in diesem Projekt war auf 6 Monate befristet. Meine Aufgabe war es, die Projektsteuerung zu übernehmen. Inhaltlich ging es dabei u. a. um die Konzeption eines Tools, mit dessen Hilfe demografische Kennzahlen erfasst werden konnten, die beispielweise Aussagen über Krankenstandsentwicklungen oder Engpässe beim Nachwuchs in gezielten Funktionen treffen konnten. Mit meinen Studieninhalten hatte dieses Projekt, abgesehen von der intensiven Auseinandersetzung mit der demografischen Entwicklung in Deutschland im Rahmen meiner Magisterarbeit, nur wenig zu tun. Es zeigte jedoch auf, wie schwierig es für einige Geschäftsfelder gewesen ist, sich generell dieses Themas anzunehmen und damit auch die Problematik der Nachwuchsengpässe in der Rekrutierung rechtzeitig zu erkennen. Das konzipierte Instrument ermöglichte die Generierung von Kennzahlen und das Aufzeigen von Handlungsbedarf, jedoch nicht, wie dem im Einzelnen begegnet werden kann. Und die Frage, die sich daraus ergab, lautete: Wie kann das Unternehmen Bahn, mit seinem teilweise negativen Unternehmensimage in der Öffentlichkeit, generell für Nachwuchskräfte interessant gemacht werden?

Mit der Implementierung des dargestellten Instruments in das Regelgeschäft lief gleichzeitig meine bisherige Stelle aus und ich erhielt im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags beim selben Arbeitgeber jetzt die Chance, Erfahrungen im Be-

reich Personalcontrolling zu sammeln, was ich bewusst wollte, um zu verstehen, welchen planerischen Prämissen eine Nachwuchskräfteplanung eigentlich folgt und wie Einstellungsprozesse in einem Unternehmen gemanagt werden. Ich erhielt nun Einblick in den Bereich Personalplanung und -steuerung und habe schwerpunktechnisch u.a. die Verantwortung für den Bereich Nachwuchskräfteplanung übernommen.

Nach insgesamt knapp zwei Jahren wollte ich mich inhaltlich erneut weiterentwickeln, mehr Eigenverantwortung übernehmen und erste Führungskompetenzen sammeln. So wurde ich neben meiner Controlling-Tätigkeit zusätzlich als „Beauftragte für Gesundheitsförderung“ der DB Station&Service AG bestellt. Im Unterschied zu meinen bisherigen Tätigkeiten bekam ich jetzt auch die Möglichkeit, Gender-Aspekte in die Arbeit einzubeziehen. Die Funktion als Gesundheitsbeauftragte beinhaltet es u.a. interdisziplinär zu arbeiten (Einbezug verschiedener Fachabteilungen, Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben, Einhaltung von Richtlinien, Budgetplanung etc.) und passgenaue Gesundheitsmaßnahmen zu entwickeln. Erstmals hatte ich dadurch einen tatsächlichen Zugang zum operativen Geschäft und habe im Rahmen von Gesundheitsworkshops ebenso Kontakt zu Beschäftigten des Unternehmens erhalten. Hierbei stehen insbesondere die Arbeitsanforderungen, die Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie auch Arbeitszeitregelungen (Dienstplangestaltung) im Vordergrund, die möglichen Einfluss auf die Gesundheit nehmen können. Die Beschäftigtenstruktur des Unternehmens ist insofern interessant, als dass sie sich generell durch eine ausgewogene Alters- wie auch Geschlechterstruktur auszeichnet. Zudem gibt es einige Regionalbereiche, in denen vermehrt Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Diese Struktur spiegelte sich auch in den Workshops wieder.

Bei der Identifizierung von Handlungsfeldern und der Konzeption von spezifischen Gesundheitsmaßnahmen unter Einbindung der Mitarbeiter_innen pro Standort ist aufgefallen, dass diese nicht für jeden Menschen gleich geeignet sind und dass auch das Geschlecht im Umgang mit der eigenen Gesundheit weniger entscheidend ist als vorerst angenommen. Anfangs bin ich davon ausgegangen, dass die Mitarbeiterinnen insgesamt viel mehr auf ihre Gesundheit achten, als dies bei den Mitarbeitern der Fall ist. In den Gesprächen mit den Beschäftigten stellte sich jedoch schnell heraus, dass eher Anfahrtswege zur Arbeit darüber entscheiden, ob Menschen neben ihrer Arbeit z.B. noch einem Entspannungs- oder Sportkurs nachgehen oder die Arbeitsschicht (Früh-, Spät- oder Nachtschicht) maßgeblich dafür ist, wie sie z.B. ihr Sozialleben gestalten, wie sie sich ernähren oder wie sie ihr Schlafdefizit kompensieren. Wenn sich Frauen jedoch für eine gesundheitsfördernde Maßnahme (bspw. einen „Bewegungskurs“) entschieden haben, dann wählen sie häufig ganz andere Schwerpunkte als ihre männlichen Kollegen. Das „Auswahlverhalten“ scheint also geschlechtsspezifisch motiviert zu sein, was es nun bei der Neukonzeption von gesundheitsfördernden Maßnahmen mit zu berücksichtigen gilt. Somit lassen sich Gender-Aspekte im Gesundheitsmanagement insbesondere bei der Konzeption von Maßnahmen sehr gut integrieren.

Die durch das Studium erlernte Kompetenz interdisziplinär zu arbeiten, hat mir eine gewisse Leichtigkeit bei der Erarbeitung neuer beruflicher Themen verliehen und es mir ermöglicht, Dinge aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Dies ist etwas, das anderen Kolleginnen und Kollegen in meinem beruflichen Alltag im Personalbereich eher schwerer fällt, vor allem wahrzunehmen und anzuerkennen, dass ihr Arbeitsgebiet immer auch Überschneidungen zu anderen Arbeitsgebieten aufweist und keineswegs unabhängig von anderen existieren kann.