

→ Gestaltung von
Dialogräumen

Feld-
tagebuch

Anfangsfrage
Wo standen Sie
am Anfang?

Frage
Wie hat sich
Frage verändert?

Auftragklärung

Gesundheit und Gerechtigkeit im Betrieb

Konzeptionsphase

Tätigkeitsbereiche

Roter Faden

- ▶ Soziale Ungleichheit und Gerechtigkeit
- ▶ Perspektiven auf Gerechtigkeit?
 - *Kriterien*
 - *Verteilungs- und Tauschgerechtigkeit*
 - *Verfahrens- und Interaktionsgerechtigkeit*
 - *Anerkennung und Verteilung*
- ▶ Entstehung sozialer Ungleichheit – Zugang zu Machtquellen
- ▶ Was hat das mit Gesundheitsmanagement zu tun?

- ▶ Gerechtigkeit: Verteilung von Ressourcen und Lasten in einer Gesellschaft

soziale Ungleichheit

- *wenn gesellschaftlich wertvolle Güter (oder Belastungen) systematisch und regelmäßig ungleich verteilt sind und sich somit die Lebens- und Teilhabechancen der verschiedenen Gruppen unterscheiden (Hradil 2016).*

Was als legitim gilt, ist mit gesellschaftlichen Vorstellungen verbunden.

Was ist Gerechtigkeit?

Gesellschaftliche Vorstellungen ...

- ▶ Gleichbehandlung: Jede Person wird unter gleichen Umständen gleich behandelt
- ▶ Unparteilichkeit/Fairness: Im Falle eines Interessenkonflikts wird nach Regeln verfahren, die aus einer unparteilichen Perspektive für alle Parteien akzeptabel sind
- ▶ Beachtung legitimer Ansprüche: Die Personen sollten entsprechend ihrer Leistung belohnt werden (Liebig und Sauer 2016, S. 37)

Kontextabhängige Prinzipien

- ▶ Gleichheit (equality)
- ▶ Anspruch (entitlement)
- ▶ Bedürfnis (need)
- ▶ Leistung- oder Tauschprinzip (equity)

- ▶ Teilhabe- und Chancengerechtigkeit
- ▶ Orientierung am Gemeinwohl
- ▶ Globale Gerechtigkeit
- ▶ Generationengerechtigkeit

Individuen orientieren sich an ihrem Umfeld

Individuen lernen,

- ▶ wie Verteilungskonflikte gelöst werden
- ▶ prägen für sich *nützliche* Vorstellungen aus

- ▶ in Abhängigkeit von der eigenen Positionierung
- ▶ nach Art der Beziehung
 - *in der Familie Gleichheit und Bedürfnis (Bedarf)*
 - *konkurrenzorientiert nach Leistung*
 - *in hierarchischen Beziehungen nach Anspruch*

Die Prinzipien wiederum wirken auf die Art der Beziehung zurück – und die Identitätsbildung der Individuen!

Ob die Prinzipien für mich vorteilhaft sind, hängt von meiner Positionierung ab

Verfahrensgerechtigkeit & Interaktionsprozesse

Prozesse gelten dann als fair, wenn

- ▶ die für Betroffene relevanten Gesichtspunkte berücksichtigt werden,
 - ▶ die Verfahren offen für ein Maximum an Informationen sind und neu auftretende Gesichtspunkte berücksichtigt werden,
 - ▶ einzelne Personen oder Gruppen nicht bevorzugt oder benachteiligt werden,
 - ▶ die Möglichkeit besteht, sich zu beteiligen und Einsprüche möglich sind,
 - ▶ entsprechende Öffentlichkeit hergestellt und das Verfahren öffentlich kontrollierbar ist und Korrekturen möglich sind (Liebig 2010, 17)
- Im Wesentlichen geht es darum, ob Individuen Einfluss auf Entscheidungsprozesse nehmen können*

Anerkennung & Verteilung (Fraser 2009)

- *Wir werden zum Subjekt, indem wir uns wechselseitig als Subjekte anerkennen*
- *Es geht um Anerkennung der Person als vollwertigen Partner in der sozialen Interaktion, nicht um die Anerkennung einer bestimmten Identität*

Identität entsteht im Dialog, nicht im Monolog mit sich selbst.

- *„Diskriminierung bedeutet dementsprechend nicht Abwertung und Deformierung von Gruppenidentitäten, sondern soziale Unterordnung – die Verhinderung gleichrangiger Teilnahme am sozialen Leben“ (Fraser [2009](#), S. 206)*

Anerkennung & Verteilung

Ungleiche Verteilung von Belastungen und Ressourcen durch

- ▶ ungleiche Zugangsbedingungen
- ▶ ungleiche Leistungsvoraussetzungen
- ▶ Kriterien, die nicht neutral sind

– *Bestehende Statusunterordnungen und eine ungleiche Verteilung stabilisieren sich wechselseitig.*

Gerechtigkeit erfordert Berücksichtigung beider Dimensionen, Anerkennung und Verteilung

Diskriminierungsverbot

- ▶ Unmittelbare Diskriminierung
- ▶ Mittelbare Diskriminierung
- ▶ Belästigung
 - *Ungleiche Verteilung von Belastungen und Ressourcen ist legitimationsbedürftig!*
 - *Wie kommt es zu einer ungleichen Verteilung?*

Ungleicher Zugang zu Machtquellen (Schwinn 2008)

Ungleiche Verteilung konvertierbarer Machtressourcen

- ▶ kulturelle Deutungs- bzw. Distinktionsstrategien
- ▶ politische Macht
- ▶ ökonomische Chancen

Was bedeutet das fürs BGM?

Exemplarisch nach Geschlecht

Ungleiche Verteilung von Belastungen und Ressourcen im Betrieb

durch geschlechtstypische Arbeitsteilung und Segregation des Arbeitsmarktes

- ▶ Mehrfachbelastungen
- ▶ unterschiedliche Tätigkeiten mit entsprechenden Belastungen
- ▶ ungleiche Ressourcen und Erholungsmöglichkeiten
- ▶ Teilzeit - weniger Geld, geringere Exposition, schlechtere Aufstiegschancen
- ▶ Männlichkeit: Risikobereitschaft, Aus- und Abgrenzung von Frauen und Männern, die als unmännlich gelten, (sexuelle) Gewalt

Unterrepräsentanz von Frauen

- ▶ Entscheidungsgremien (Führungspositionen, Interessenvertretung)
- ▶ im Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - *Marginalisierung der für den weiblichen Lebenszusammenhang relevanten Belastungen und Ressourcen*
 - *Wenig Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen*

Was bedeutet das fürs BGM

Verfahrens- und Interaktionsgerechtigkeit fördern

- ▶ Dialog systematisch bereichs- und hierarchieübergreifend gestalten
- ▶ herrschende Perspektiven, Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und deren Folgen sichtbar und damit verhandelbar machen

durch direkte Beteiligung bzw. Partizipation der Beschäftigten

- ▶ Perspektivwechsel ermöglicht eine gemeinsame Situationsdeutung
- ▶ Verständnis erarbeiten, wie unerwünschte Phänomene entstehen –und verändert werden können
- ▶ eigene Interessen und Perspektiven einbringen können

Dialog ist nur in Anerkennung des Anderen möglich

Was bedeutet das fürs BGM

Partizipation in allen Phasen der Kernprozesse im BGM fördern

- ▶ Zielsetzung
- ▶ Entwicklung von Kriterien
- ▶ Priorisierung von Handlungsbedarfen und Themenfeldern
- ▶ Entwicklung und Priorisierung von Lösungen
- ▶ Entscheidungsprozesse
- ▶ Beurteilung der Wirksamkeit

Fazit

- ▶ Verteilung von Belastungen und Ressourcen in den Blick nehmen
- ▶ Anerkennung des Anderen
- ▶ Verfahrens- und Interaktionsgerechtigkeit durch Partizipation stärken

Dialog und Augenhöhe sind selbst eine Form von
Anerkennung und damit eine Gesundheitsressource

Partizipation ist der Schlüssel zu einem gerechten
Gesundheitsmanagement