

Sachbericht des Abschlussberichts zum Projekt

Gendersensitive Psychische Gefährdungsbeurteilung (G-PGB)

Förderkennzeichen: BMG-BVA _2520FSB432 _MSB

Antragstellerin: Dipl. Psych. Daniela Lange

MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Gesundheit

1 Titel und Verantwortliche

1.1 Titel des Projekts

„Gendersensitive Psychische Gefährdungsbeurteilung (Akronym: G-PGB)“

1.2 Förderkennzeichen

BMG-BVA _2520FSB432 _MSB

1.3 Leitung

Dipl. Psych. Daniela Lange und Prof. Dr. Lena Fleig

1.4 Projektmitarbeitende

Dr. Linda Baldensperger (stellv. Projektleitung und Projektkoordination)

Weitere beteiligte wissenschaftliche Mitarbeitende: Dr. Jan Keller, Prof. Dr. Nina Knoll, Prof. Dr. Thomas Schäfer

Studentische Hilfskräfte: Lea Marie Krapp, Carlotta Landbeck, Erva Yildiz

Weitere beteiligte studentische Mitarbeitende: Birgit Bahr, Liza Hübner, Theresa Laute, Fabian Meißner

1.5 Kontaktdaten

MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin, Rüdesheimer Str. 50, 14197 Berlin; Tel. +49 30 - 76683758-16; Fax. +49 30 - 76683753-69;

E-Mail: daniela.lange@medicalschooll-berlin.de; lena.fleig@medicalschooll-berlin.de

1.6 Laufzeit

01.05.2020 – 30.04.2023

1.7 Fördersumme

253.031,00 €

2 Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1 Titel und Verantwortliche

- 1.1 Titel des Projekts
- 1.2 Förderkennzeichen
- 1.3 Leitung
- 1.4 Projektmitarbeitende
- 1.5 Kontaktdaten
- 1.6 Laufzeit
- 1.7 Fördersumme

2 Inhaltsverzeichnis

3 Zusammenfassung

4 Einleitung

- 4.1 Ausgangslage des Projekts
- 4.2 Ziele des Projekts
- 4.3 Projektstrukturen

5 Erhebungs- und Auswertungsmethodik

- 5.1 Operationalisierung der Ziele
- 5.2 Datenerhebung und -auswertung

6 Durchführung, Arbeits- und Zeitplan

- 6.1 Arbeits- und Zeitplan mit Begründung von zeitlichen Abweichungen
- 6.2 In der Laufzeit erreichte Ziele und inhaltliche Abweichungen zur Planung
- 6.3 Darstellung von positiven und negativen Erfahrungen und Problemen

7 Ergebnisse

8 Diskussion der Ergebnisse, Gesamtbeurteilung

9 Gender Mainstreaming Aspekte

10 Verbreitung und Öffentlichkeitsarbeit der Projektergebnisse

- 10.1 Erfolgte Veröffentlichungen
- 10.2 Geplante Veröffentlichungen

11 Verwertung der Projektergebnisse

12 Publikationen

13 Literatur

14 Anhang

3 Zusammenfassung

Seit 2013 werden psychische Belastungen im Arbeitsschutzgesetz als verpflichtender Teil der Gefährdungsbeurteilung genannt. Trotz bedeutsamer Geschlechterunterschiede im Ausgesetzt sein, Erleben und Bewerten von Belastungen am Arbeitsplatz, wurde eine Entwicklung und Evaluierung der im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung eingesetzten Instrumente nach gendersensitiven Kriterien bislang nur unzureichend vorgenommen. Dies kann zur Folge haben, dass geschlechtsspezifische Beanspruchungen systematisch unterschätzt werden.

Ziel des Forschungsprojekts war die Entwicklung und Validierung eines gendersensitiven Fragebogens zur Erfassung und Beurteilung psychischer Gefährdungen (G-PGB).

In drei Teilprojekten wurden ein systematisches Review (Umbrella Review) mit einem umfassenden Überblick über die meta-analytische Befundlage zu Geschlechterunterschieden in arbeits- und personenbezogenen Variablen verfasst (Teilprojekt 1), Datensätze, die im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung in Betrieben erhoben wurden, geschlechterdifferenziert analysiert (Teilprojekt 2), ein Evaluations-Tool (eG-PGB) entwickelt, mit dem die Gendersensitivität von Messinstrumenten zur psychischen Gefährdungsbeurteilung bewertet werden kann (Synthese von Teilprojekt 1 und 2) und der G-PGB entwickelt und validiert, ein standardisierter Fragebogen zur Erfassung und Beurteilung psychischer Gefährdungen (Teilprojekt 3).

Es kamen verschiedene qualitative (z.B. Fokusgruppen, Think-Aloud) und quantitative (z.B. standardisierte Fragebogen, Korrelations- und Regressionsanalysen) Methoden bei der Datenerhebung und –auswertung zum Einsatz. Die quer- und längsschnittliche Überprüfung der Messqualität des G-PGB ergab zufriedenstellende Ergebnisse. Aufgrund seiner Güteeigenschaften kann der G-PGB in Betrieben branchenunspezifisch eingesetzt und in bereits bestehende Instrumente der psychischen Gefährdungsbeurteilung implementiert werden.

Vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts psychischer Belastungen in der Gesellschaft und der erkannten Bedeutung der Geschlechterperspektive wird die Implementierung eines gendersensitiven Instruments zur Erfassung und Beurteilung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz empfohlen. Mit dem G-PGB liegt erstmals ein effizientes Screeningverfahren vor, mit dem sich wahrgenommene Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen in den unterschiedlichen Arbeits- und Lebenswelten von Frauen und Männern fair und valide erfassen lassen. Auf dieser verbesserten Grundlage der Gefährdungsbeurteilung können passgenauere und somit wirksamere Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt und umgesetzt werden. Dies ermöglicht allen Beschäftigten gleiche Chancen auf gesunde Arbeitsbedingungen.

4 Einleitung

4.1 Ausgangslage des Projekts

Laut Arbeitsschutzgesetz (§ 5f. ArbSchG) sind seit 2013 alle Arbeitgebenden gesetzlich dazu verpflichtet, die arbeitsbedingten psychischen Belastungen der Mitarbeitenden zu beurteilen. Zur Erfassung der psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz werden u.a. Fragebogen und Checklisten verwendet. Trotz bedeutsamer Geschlechterunterschiede im Ausgesetzt sein, Erleben und Bewerten von Belastungen am Arbeitsplatz (De Sio et al., 2017; Rivera-Torres et al., 2013; Quinn & Smith, 2018), wurde eine Entwicklung und Evaluierung der im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung (PGB) eingesetzten Instrumente nach geschlechtsspezifischen Kriterien bislang nicht vorgenommen (Beispiele für Evaluationen ohne Berücksichtigung des Geschlechts: Richarz (2018), Debitz (2010), Pietrzyk et al. (2012)). Dies kann zur Folge haben, dass geschlechtsspezifische Beanspruchungen systematisch unterschätzt werden. In der Forschung zur Depression/depressiven Symptomen ist seit langem bekannt, dass gängige Messinstrumente Symptome bei Männern unterschätzen und neue Instrumente entwickelt werden müssen, um die differentielle Symptomatik adäquat abbilden zu können (Magovcevic & Addis, 2008).

Die Entwicklung und Implementierung eines standardisierten Fragebogens zur gendersensitiven psychischen Gefährdungsbeurteilung (G-PGB) unter Bezugnahme der aktuellen empirischen Forschung stand zum Zeitpunkt der Antragstellung noch aus. Erste Empfehlungen wie eine geschlechtergerechte PGB aussehen könnte sowie Handlungshilfen für die betriebliche Praxis gab es bereits vor Antragstellung (Nielbock & Gümbel, 2018). In der von der BAuA 2010 herausgegebenen Toolbox Version 1.2 (Richter, 2010) „Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ wurde jedoch an keiner Stelle ein Hinweis zum Thema Geschlecht gegeben. Es fanden sich aber im Glossar Stichwörter wie „Demographie“, „Familie“, „Haushalt“, „work-life-balance“ oder „Lohnungleichheit“, die auf geschlechtsrelevante Aspekte für psychische Belastungen und Beanspruchungen hinwiesen.

Vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts der psychischen Belastungen und der erkannten Bedeutung der Geschlechterperspektive erschien die Ausgangsbedingung für die Entwicklung eines gendersensitiven Instruments zur Beurteilung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz günstig. In der Gender-Forschung zum Arbeitsschutz wird das Einnehmen einer erweiterten Perspektive gefordert (Resch, 2002), d.h. die Umsetzung des G-PGB-Vorhabens sollte unter Einbezug des sozialen Geschlechts (Geschlechtsrollen und Geschlechtsrollenstereotype), verschiedener Lebensbereiche von Männern und Frauen (Arbeits- und Privatleben) sowie der subjektiven Bewertung von Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen zur Gesunderhaltung erfolgen.

4.2 Ziele des Projekts

Ziel des Forschungsprojekts war die Entwicklung und Validierung eines gendersensitiven Fragebogens zur Erfassung und Beurteilung psychischer Gefährdungen (G-PGB).

Die wesentlichen Fragestellungen lauteten:

(1) Welche Merkmale (auf Item- und Konstruktebene) sollte der Fragebogen aufweisen, damit er geschlechtergerecht (im Sinne von gender-fair) psychische Gefährdungen erfasst?

Zur Beantwortung der Frage sollte in einem *ersten Schritt* aus der Literatur zusammengetragen werden, für welche Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen bereits bedeutsame Geschlechterunterschiede vorliegen. Der Einbezug von arbeits- und personenbezogenen Variablen sollte dabei den gewünschten erweiterten Zugang zur Thematik schaffen. Geplant war die Zusammenfassung der Ergebnisse in einer systematischen Überblicksarbeit (*Teilprojekt 1*).

In einem *zweiten Schritt* war vorgesehen zu überprüfen, welche bereits im Rahmen der PGB in Betrieben erhobenen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen bedeutsame Geschlechterunterschiede aufweisen. Hierzu sollten bestehende Datensätze geschlechterdifferenziert ausgewertet werden (*Teilprojekt 2*).

(2) Wie lassen sich vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus den Teilprojekten 1 und 2 die bereits existierenden Messinstrumente zur PGB hinsichtlich ihrer Gendersensitivität bewerten?

Die Überprüfung dieser Frage war nach Abschluss der beiden Teilprojekte 1 und 2 über eine Synthese der Ergebnisse in Form eines selbst entwickelten Evaluations-Tools (eG-PGB) angedacht. Mit Hilfe dieses Tools sollte die Gendersensitivität von Instrumenten zur PGB bewertet werden. Es war vorgesehen, das eG-PGB an den Instrumenten aus der Toolbox Version 1.2 (Richter, 2010) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu erproben. Dieses Vorgehen sollte die Konzipierung eines G-PGB rechtfertigen, da angenommen wurde, dass bisherige Verfahren Gender-Aspekte nur unzureichend berücksichtigen.

(3) Ist die Entwicklung eines gendersensitiven Instruments zur PGB gerechtfertigt?

Im Falle einer unzureichenden Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei bisherigen Verfahren der PGB sollte ein neues Instrument entwickelt und validiert werden (*Teilprojekt 3*).

Geplant war die Entwicklung eines standardisierten Fragebogens (G-PGB), mit dem psychische Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen spezifisch für männliche und weibliche Beschäftigte evidenz-basiert erfasst werden können und der sich im Rahmen der

PGB in Betrieben branchenunspezifisch einsetzen sowie als ein Screeningverfahren in bereits bestehende Instrumente der PGB implementieren lässt.

Ein solches Instrument würde eine verbesserte Grundlage der Gefährdungsbeurteilung bieten durch eine passgenauere Erfassung von Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen bei männlichen und weiblichen Beschäftigten. So könnten basierend auf den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung wirksamere Maßnahmen des Arbeitsschutzes entwickelt und umgesetzt werden. Durch die Erfassung von geschlechtsspezifischen Ressourcen ließe er sich als fester Bestandteil in ein gendersensitives betriebliches Gesundheitsmanagement integrieren und könnte wertvolle Erkenntnisse über die teilweise noch ungeklärten Zusammenhänge von Geschlecht und (psychischer) Gesundheit liefern.

4.3 Projektstrukturen

Das Projekt wurde an der MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin durchgeführt. Die Projektleitung übernahm in den ersten beiden Jahren Frau Dipl. Psych. Daniela Lange. Da die Position eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin nicht anderweitig besetzt werden konnte, trat Frau Lange diese Stelle an und Frau Prof. Dr. Lena Fleig übernahm mit die Projektleitung für das dritte Jahr. Die stellvertretende Projektleitung und Projektkoordination übernahm Frau Dr. Linda Baldensperger während der gesamten Projektlaufzeit.

Am Teilprojekt 1, der Erstellung der systematischen Überblicksarbeit (Umbrella Review), waren Dr. Linda Baldensperger, Prof. Dr. Lena Fleig, Dipl. Psych. Daniela Lange und Prof. Dr. Thomas Schäfer (alle MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin) sowie Prof. Dr. Nina Knoll (Freie Universität Berlin) beteiligt. Zudem unterstützten die Studierenden Liza Hübner, Lea Marie Krapp, Carlotta Landbeck, Theresa Laute, Fabian Meißner und Erva Yildiz die Projektarbeit.

Teilprojekt 2, die geschlechterdifferenzierte Analyse bereits bestehender PGB-Daten, wurde von Dr. Linda Baldensperger und Dipl. Psych. Daniela Lange durchgeführt. Daran beteiligt waren zudem Dr. Amelie Wiedemann von DearEmployee sowie der Student Fabian Meißner. Die Studentinnen Charlotte Arnold (Bachelor) und Linh Pham Thi (Master) verfassten im Rahmen des Teilprojekts ihre empirischen Abschlussarbeiten.

Im Rahmen der Synthese von Teilprojekt 1 und 2 entwickelten Dr. Linda Baldensperger und Dipl. Psych. Daniela Lange das Evaluations-Tool eG-PGB. Die Anwendung des eG-PGB erfolgte vorrangig durch Dr. Linda Baldensperger in Zusammenarbeit mit den studentischen Mitarbeitenden Carlotta Landbeck, Fabian Meißner und Erva Yildiz.

Dr. Linda Baldensperger und Dipl. Psych. Daniela Lange waren für die Umsetzung von Teilprojekt 3 zuständig (Itemgenerierung und -auswahl für den G-PGB Testentwurf, Erstellung des Interview-Leitfadens für die Durchführung der qualitativen Verfahren in der Pilotstudie, Verfassen und Einreichen des Ethikantrags, Durchführung der Pilotphase mit Pretest unter Berücksichtigung ergänzender qualitativer Verfahren, der Datenerhebung für die Vorstudie und der Hauptstudie, Datenanalyse, Verfassen des wissenschaftlichen Artikels). Bei der Durchführung der qualitativen Datenerhebung (Interviews) unterstützte die Praktikantin Birgit Bahr. Die quantitative Datenerhebung in drei Wellen (Pilot, Vor- und Hauptstudie) wurde von einem unabhängigen Felddienstleister, der Consumerfieldwork GmbH, durchgeführt und betreut. An der Datenanalyse und dem Verfassen des wissenschaftlichen Artikels war Dr. Jan Keller (Freie Universität Berlin) beteiligt. Frau Prof. Dr. Lena Fleig war zu jeder Zeit beratend involviert. Die Studentin Erva Yildiz (Master) verfasste im Rahmen des Teilprojekts ihre empirische Abschlussarbeit.

Der Abschlussbericht wurde von Dr. Linda Baldensperger und Dipl. Psych. Daniela Lange angefertigt. Frau Prof. Dr. Lena Fleig stand beratend zur Verfügung.

An den insgesamt vier durchgeführten Expertenforen nahmen die Projektleitung, Projektmitarbeitende sowie Ansprechpersonen der unterstützenden Institutionen teil.

5 Erhebungs- und Auswertungsmethodik

5.1 Operationalisierung der Ziele

Im Folgenden wird zusammenfassend dargestellt, welche übergeordneten Ziele und Teilziele im Projektantrag definiert wurden und inwiefern die Erreichung dieser messbaren Ziele nachgewiesen werden kann.

Übergeordnete Ziele und Teilziele

- 1) *Übergeordnetes Ziel:* Entwicklung eines gendersensitiven Fragebogens zur Erfassung und Beurteilung von psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen (G-PGB)

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Der G-PGB liegt fertiggestellt vor und kann im Rahmen von Maßnahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung (PGB) in Betrieben branchenunspezifisch umgehend eingesetzt werden und dabei in bereits bestehende Instrumente der PGB implementiert werden.

- 2) *Übergeordnetes Ziel:* Validierung des gendersensitiven Fragebogens zur Erfassung und Beurteilung von psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen (G-PGB)

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Die Gütekriterien des G-PGB wurden überprüft und ein Manuskript zur Validierung verfasst. Das Manuskript befindet sich im Publikationsprozess.

- 3) *Teilziel:* Teilprojekt 1: Systematische Überblicksarbeit zu Geschlechterunterschieden

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Ein systematisches Review (Umbrella Review) mit einem umfassenden Überblick über die meta-analytische Befundlage zu Geschlechterunterschieden in arbeits- und personenbezogenen Variablen befindet sich zur Begutachtung in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift.

- 4) *Teilziel:* Teilprojekt 2: Geschlechterdifferenzierte Analyse bestehender PGB-Daten

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Es erfolgte eine geschlechterdifferenzierte Sekundäranalyse von Datensätzen, die im Rahmen der PGB vom Kooperationspartner DearEmployee in Betrieben erhoben wurden. Diese Analyse zeigte mehrere bedeutsame Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und gesundheitsbezogenen Outcomes auf. Die Ergebnisse wurden gemeinsam mit DearEmployee im Sozialen Netzwerk LinkedIn veröffentlicht.

- 5) *Teilziel:* Synthese Teilprojekte 1 und 2: Entwicklung und Anwendung des Evaluations-Tools (eG-PGB)

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Die aus den Teilprojekten 1 und 2 gewonnenen Erkenntnisse wurden genutzt, um ein Evaluations-Tool (eG-PGB) zu entwickeln, mit dem die Gendersensitivität von Fragebogen zur PGB bewertet werden kann.

Das eG-PGB-Tool wurde an allen kostenfrei verfügbaren quantitativen und inhaltlich passenden PGB-Fragebogen, die in der BAuA Toolbox 2.1 (Richter, 2010) enthalten sind, sowie an weiteren neuen Fragebogen, die nach 2010 im deutschsprachigen Raum bereitgestellt wurden, exemplarisch angewendet und die Ergebnisse in Hinblick auf die Bewertung der gendersensitiven Ausrichtung der PGB-Fragebogen ausgewertet. Der eG-PGB kann betrieblichen Nutzern zur Verfügung gestellt werden, um damit die Auswahl eines geeigneten Instruments zur gendersensitiven PGB zu erleichtern.

- 6) *Teilziel:* Teilprojekt 3 / Pretest: Überprüfung der Anwendbarkeit und Inhaltsvalidität des ersten Entwurfs des G-PGB mit Einzelinterviews

Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Es wurde ein erster standardisierter Entwurf des G-PGB erstellt. Dieser wurde im Pretest hinsichtlich seiner Anwendbarkeit und

Inhaltsvalidität in 32 Einzelinterviews überprüft. Die Rückmeldungen aus den Interviews flossen in die Überarbeitung des G-PGB ein.

- 7) *Teilziel:* Teilprojekt 3 / Vorstudie: Überprüfung der Messqualität des G-PGB
Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Zur Überprüfung seiner Messqualität wurde der G-PGB in einer Vorstudie mit einem Online-Access-Panel querschnittlich untersucht und die finale Form des G-PGB fertiggestellt.
- 8) *Teilziel:* Teilprojekt 3 / Hauptstudie: Überprüfung der Hauptgütekriterien des G-PGB
Indikatoren zur Messung der Zielerreichung: Zur Bestimmung der Hauptgütekriterien wurde die finale Version des G-PGB in der Hauptstudie mit einem Online-Access-Panel mit zwei Messzeitpunkten untersucht.

5.2 Datenerhebung und -auswertung

Zur Erreichung der in 5.1 dargestellten Projektziele wurden verschiedene qualitative und quantitative Methoden zur Datenerhebung und – auswertung eingesetzt.

Im **Teilprojekt 1** wurden qualitative Daten in drei digital durchgeführten Fokusgruppen erhoben und ausgewertet. Für das systematische Review wurde in sieben Literaturdatenbanken (GenderMedDB, Web of Science, ProQuest, MEDLINE, APA PsycINFO, APA PsycArticles, CINAHL) mit ausgewählten Suchwörtern nach passenden Meta-Analysen, die Geschlechterunterschiede in Stress- und Burnout-bezogenen Belastungen und Ressourcen ermittelt haben, gesucht. Zu den Einschlusskriterien gehörten u.a. Publikationszeitraum Januar 2000 bis August 2022 und Geschlechterunterschiede mit Effektstärken von $d \geq |.10|$. Alle eingeschlossenen systematischen Reviews mit Meta-Analysen wurden anschließend hinsichtlich ihrer methodischen Qualität mit AMSTAR-2 Kriterien bewertet. Außerdem wurde die Evidenz jeder Studie anhand verschiedener Kriterien überprüft.

Für **Teilprojekt 2** wurden bereits vorliegende Datensätze des Kooperationspartners DearEmployee mit einem Stichprobenumfang von $N = 7218$ berufstätigen Frauen (44%) und Männern (56%) ausgewertet, die im Rahmen der PGB in 24 verschiedenen Berufsbranchen erhoben wurden, wobei die IT-Branche mit 38% am häufigsten vertreten war. Die Vorgehensweise bei dieser Sekundäranalyse war explorativ. Mittels T-Test, Man-Whitney-U-Test und Korrelationen wurden geschlechtsspezifische Unterschiede und Zusammenhänge bezüglich psychischer Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen statistisch untersucht.

Im Rahmen der **Synthese aus Teilprojekt 1 und 2** kam das neu konzipierte Evaluations-Tool eG-PGB zur Anwendung. Mit dem Tool wurden für bereits existierende Fragebogen, die im Rahmen der PGB eingesetzt werden (Einschlusskriterium für die Auswahl der Fragebogen: Selbsteinschätzungsverfahren, universell einsetzbar), standardisierte Werte zur Beurteilung ihrer Gendersensitivität ermittelt und ausgewertet.

Für **Teilprojekt 3** wurden sowohl qualitative als auch quantitative Daten erhoben. Es wurden Einzelinterviews mit 32 Personen für den Pretest durchgeführt und ausgewertet. In der Vorstudie wurden querschnittliche Daten in einer Online-Stichprobe ($N = 503$) erhoben und zur Überprüfung der Messqualität des G-PGB analysiert. Eine weitere Online-Datenerhebung erfolgte für die Hauptstudie längsschnittlich über zwei Messzeitpunkte ($N = 495$) zur Bestimmung der Hauptgütekriterien des G-PGB.

6 Durchführung, Arbeits- und Zeitplan

6.1 Arbeits- und Zeitplan mit Begründung von zeitlichen Abweichungen

6.1.1 Teilprojekt 1: Systematische Übersichtsarbeit

Der Projektstart in **Phase 1** verlief planmäßig. Maßnahme zur Teambildung sowie Schulungen für Mitarbeitende durch die Projektleiterin Dipl. Psych. Daniela Lange erfolgten (digital) im Mai 2020. Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen wurde der Kick-Off-Workshop (1. Expertenforum) ausgesetzt. Stattdessen wurde der inhaltliche Austausch zwischen den Projektpartnern sowie weitere Absprachen untereinander digital organisiert. Die Definition und Abgrenzung von Konstrukten zur Eingrenzung des Forschungskontextes erfolgte von Juni bis September 2020. Im 4. Quartal fanden die Fokusgruppenschulungen statt (etwas später als im Antrag geplant, um die Dauer zwischen den Schulungen und der Durchführung der qualitativen Erhebungen kürzer zu halten). In **Phase 2** erfolgte planmäßig im Zeitraum von August bis Dezember 2020 die Festlegung des theoretischen Rahmens und die Generierung erster Hypothesen. Die Literaturrecherche für die geplante systematische Übersichtsarbeit in Form eines Umbrella Reviews begann, wofür vorab konkrete Suchwörter benannt wurden. Erste Ergebnisse konnten zusammengetragen werden, die in **Phase 3 und 4** mittels qualitativer Erhebungen in drei digital durchgeführten Fokusgruppen im 1. Quartal 2021 überprüft wurden. Ein digitales Expertentreffen zu den Ergebnissen aus den Fokusgruppen fand am 27. Mai 2021 statt. Die Ergebnisse der Fokusgruppen gaben keinen Anlass für Anpassungen oder Änderungen beim Vorgehen zur Erstellung des Umbrella Reviews. In **Phase 4 und 5** wurden die Ergebnisse der umfangreichen Literaturrecherche systematisch zusammengetragen und das Umbrella Review verfasst. Die Einreichung des Manuskripts in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift

erfolgte aus verschiedenen Gründen erst im 1. Quartal 2023. Die Verzögerung bei der Fertigstellung des Reviews ist auf mehrere Gründe zurückzuführen. Zunächst nahmen die sehr aufwendigen Analysen zur Beurteilung der methodischen Qualität und Evidenz eingeschlossener Meta-Analysen mit AMSTAR 2 mehrere Wochen in Anspruch. Es folgten über mehrere Monate hinweg Korrekturschleifen unter Einbezug aller KoautorInnen, bis der theoretische Hintergrund kompakt und verständlich sowie die methodische Herangehensweise exakt und für alle Beteiligten zufriedenstellend ausgearbeitet waren. Abschließend musste die Literaturrecherche nochmals wiederholt werden, um zwischenzeitlich neu publizierte Studien berücksichtigen zu können. Dabei wurde eine zusätzliche Metaanalyse identifiziert, die die Einschlusskriterien des Reviews erfüllte. Daher musste das Umbrella Review aktualisiert werden (Anpassung von Texten, Tabellen und Abbildungen) und erneute Korrekturschleifen und Freigaben von allen KoautorInnen waren nötig. Dieser Prozess nahm deutlich mehr Zeit in Anspruch als ursprünglich geplant. Die Einreichung des fertiggestellten Umbrella Reviews im *Journal of Occupational Health Psychology* (5-Year Impact Factor: 12.6) erfolgte im 1. Quartal 2023. Das Manuskript wurde leider abgelehnt, so dass das Review im *Journal of Applied Psychology* (5-Year Impact Factor: 11.8) erneut eingereicht wurde und sich aktuell im Begutachtungsprozess befindet.

6.1.2 Teilprojekt 2: Geschlechterdifferenzierte Datenanalyse (Sekundärdaten)

In **Phase 6** erfolgte planmäßig die Datenauswertung der von DearEmployee zur Verfügung stehenden Datensätze aus kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor ($N = 7218$). Zudem konnten im 3. Quartal 2021 schon die für **Phase 7** vorgesehenen Aufgaben vorgezogen werden, zu denen das Zusammentragen der Befunde aus Phase 6 und theoretische Vorüberlegungen zur Entwicklung des eG-PGB gehörten.

6.1.3 Synthese von Teilprojekt 1 und 2: Entwicklung und Anwendung des eG-PGB

Wie geplant, wurden in **Phase 8** im 4. Quartal 2021 die Daten aus den Teilprojekten 1 und 2 zusammengeführt, um auf dieser Grundlage den eG-PGB (Evaluations-Tool zur Bewertung der Gendersensitivität von Messinstrumenten zur psychischen Gefährdungsbeurteilung) fertigzustellen. Der eG-PGB wurde anschließend an Instrumenten der Toolbox 2.1 der BAuA (Richter, 2010) sowie weiteren neueren Messinstrumenten angewendet.

6.1.4 Teilprojekt 3: Entwicklung und Validierung des G-PGB

Das für **Phase 9** vorgesehene 3. Expertenforum zur Besprechung der Syntheseergebnisse aus den Teilprojekten 1 und 2 mit Mitgliedern des Projekts und dem Kooperationspartner DearEmployee fand am 7. Juni 2022 statt. Das Treffen erfolgte später als ursprünglich geplant,

da der Termin auch zur Besprechung des ersten Item-Entwurfs für den G-PGB genutzt werden sollte. Da sich die Itemgenerierung und -auswahl für den G-PGB Testentwurf schwieriger gestaltete als erwartet (s. Ausführungen unter Punkt 6.3), ein ausführlicher Interview-Leitfaden für die Durchführung der qualitativen Verfahren in der Pilotstudie erstellt und ein Ethikantrag verfasst und eingereicht wurde, konnte Phase 9 erst am Ende des 2. Quartal 2022 abgeschlossen werden. **Phase 10** folgte entsprechend verzögert im 3. und 4. Quartal 2022. Der G-PGB Testentwurf wurde nach Eingang des positiven Ethikvotums in der Pilotphase mit Pretest unter Berücksichtigung ergänzender qualitativer Verfahren (Interviews mit offenen/teilstandardisierten Items, „Think-Aloud“- und „Verbal Probing“-Methode) überprüft. Die Interviews wurden jedoch nicht wie geplant in drei Betrieben der Kooperationspartner durchgeführt. Zum einen war der Zugang aufgrund der teilweise immer noch bestehenden Corona-Schutzmaßnahmen erschwert und zum anderen herrschten im Herbst 2022 relativ hohe Krankenstände in den Betrieben. Diese Tatsachen haben bei dem Versuch der Terminfindung gezeigt, dass die Umsetzung der Interviews in den Betrieben mehrere Wochen in Anspruch genommen hätte. Um weitere Verzögerungen im Projekt zu verhindern, wurden die Interviews - anders als ursprünglich geplant - im Rahmen des Seminars „Prävention und Gesundheitsförderung“ am 12. November 2022 an der Berliner Akademie für Psychotherapie von Dipl. Psych. Daniela Lange durchgeführt. Am 15.12.2022 fand das 4. Expertenforum zur Besprechung der Ergebnisse der qualitativen Erhebungen statt, an dem auch Dr. Milena Barz von der Berufsgenossenschaft für Bauwirtschaft teilnahm. Anschließend wurde aufgrund der Rückmeldungen in den Interviews das Antwortformat des G-PGB überarbeitet. Um das überarbeitete Antwortformat zu prüfen, wurden im Dezember 2022 noch zwei weitere qualitative Interviews durchgeführt.

Phase 11 folgte im 1. Quartal 2023 (die Verzögerung konnte zwischenzeitlich nicht aufgeholt werden). In dieser Phase wurde der überarbeitete G-PGB in einem Online-Panel mit $N = 503$ Teilnehmenden getestet. Die dabei gewonnenen Ergebnisse trugen zur Entwicklung der finalen G-PGB-Teststruktur mittels Item- und Faktorenanalysen bei. Direkt im Anschluss konnte mit **Phase 12** noch im 1. Quartal begonnen werden. Diese Phase umfasste die Hauptstudie. Am längsschnittlichen Online-Panel nahmen $N = 495$ Personen teil. Nach Abschluss der Erhebung wurden in **Phase 13** die Daten im 2. Quartal 2023 analysiert. Es wurden allgemeine und spezifische Gütekriterien wie die Reliabilität und Validität für den G-PGB bestimmt. Im 2. Quartal 2023 wurde mit dem Verfassen des dazugehörigen wissenschaftlichen Artikels zur Entwicklung und Validierung des G-PGB begonnen. Für die letzte Projektphase (**Phase 14**) wurde eine kostenneutrale Projektlaufzeitverlängerung beantragt zur Fertigstellung des wissenschaftlichen Artikels sowie für das Verfassen des vorliegenden Abschlussberichts. Der wissenschaftliche Artikel befindet sich zum Zeitpunkt der Einreichung des vorliegenden Berichts im Publikationsprozess.

6.2 In der Laufzeit erreichte Ziele und inhaltliche Abweichungen zur Planung

Für die Projektlaufzeit wurden insgesamt vier Meilensteine festgelegt. Trotz Verzögerungen wurden alle vier Meilensteine erreicht. Im Folgenden wird auf die einzelnen Meilensteine sowie ggf. inhaltliche Abweichungen bei der Umsetzung im Vergleich zur ursprünglichen Planung gemäß Projektantrag eingegangen.

6.2.1 Meilenstein 1

Der **1. Meilenstein** umfasste die Fertigstellung des ersten Manuskripts (systematisches Review) mit einem umfassenden theoretischen Überblick über die Befundlage zum Themenfeld und die Einreichung des Manuskripts zur Begutachtung in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift. Dieser Meilenstein wurde mit einer Verzögerung von wenigen Wochen im 1. Quartal 2023 erreicht.

6.2.2 Meilenstein 2

Mit dem **2. Meilenstein** sollte eine ergänzende empirische Befundlage zum Themenfeld (replizierend und/oder abgrenzend) ausgearbeitet werden. Dies erfolgte mit bestehenden Datensätzen aus kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor, die der Kooperationspartner DearEmployee zur Verfügung stellte. Dabei wurden die Daten von insgesamt $N = 7218$ berufstätigen Personen ausgewertet. Die geplante Stichprobengröße von $N = 18000$ wurde nicht erreicht, da zahlreiche Datensätze die für die Analysen notwendige Variable „Geschlecht“ nicht enthielten oder fehlende Werte aufwiesen. Zudem fiel aufgrund eines Stellenwechsels der Ansprechperson, eine projektunterstützende Einrichtung weg, die in der Antragsphase für die Analysen einen Datensatz von etwa $N = 900$ in Aussicht stellte hatte.

Dennoch war der Umfang der untersuchten Stichproben für die geschlechtsspezifischen Analysen ausreichend groß und Meilenstein 2 konnte planmäßig bis zum 4. Quartal 2021 erreicht werden.

6.2.3 Meilenstein 3

Der **3. Meilenstein** beinhaltete die Entwicklung und Anwendung des Evaluations-Tools eG-PGB, mit dem eine standardisierte Bewertung existierender Verfahren zur PGB hinsichtlich ihrer Gendersensitivität durchgeführt werden sollte. Die Erreichung des 3. Meilensteins sollte bis zum Beginn des 2. Quartals 2022 erfolgen, konnte jedoch schon im 4. Quartal 2021 verzeichnet werden.

6.2.4 Meilenstein 4

Zum Abschluss des Projekts sollten mit dem **4. Meilenstein** ein neuer, validierter gendersensitiver Fragebogen zur Erfassung und Beurteilung psychischer Gefährdungen (G-PGB) konzipiert und das zweite Manuskript (Validierungspaper zum G-PGB) zur Begutachtung in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift eingereicht werden.

Damit dieser Meilenstein erreicht werden konnte, mussten zwei Abweichungen vom Projektantrag in Kauf genommen werden. Dazu gehörte zum einen, dass wie unter Punkt 6.1.4 (Teilprojekt 3, Phase 10) ausführlich beschrieben, die qualitativen Interviews nicht wie geplant in drei Betrieben der Kooperationspartner durchgeführt werden konnten, da dies mit mehreren Wochen Verzögerung im Projekt einhergegangen wäre. Stattdessen wurden 20 Interviews ($N = 20$) im Rahmen des Seminars „Prävention und Gesundheitsförderung“ am 12. November 2022 an der *Berliner Akademie für Psychotherapie* durchgeführt. Dieses Vorgehen ging mit dem positiven Umstand einher, dass die interviewten Personen sowohl methodische Kenntnisse im Bereich der Entwicklung und Anwendung von Fragebogen hatten als auch inhaltliche Expertise aufwiesen bezüglich psychischer Belastungen und Beanspruchungen. Somit waren die Befragten in der Lage, nicht nur konstruktive Rückmeldungen zum G-PGB, insbesondere zum Antwortformat zu geben, sondern auch zu den abgefragten psychischen Gefährdungen. Um das anschließend überarbeitete Antwortformat zu prüfen, weitere Branchen und Altersgruppen einbeziehen zu können sowie eine Gleichverteilung von Männern und Frauen in der Gruppe der Interviewten zu erreichen, wurden zwischen Dezember 2022 und Februar 2023 nochmals zwölf Personen ($N = 12$) interviewt. Damit wurde die im Antrag vorgesehene maximale Planzahl von $N = 18-30$ Interviews um $N = 2$ überschritten. Eine weitere Abweichung gab es hinsichtlich des Stichprobenumfangs in der Hauptstudie. Dieser fiel mit $N = 495$ kleiner aus als geplant ($N = 1000$). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Datenbank des unabhängigen Felddienstleisters, der mit der Datenerhebung beauftragt wurde, nach Durchführung der Vorstudie mit $N = 503$ Personen, keine weiteren 1000 beschäftigten Personen mehr umfasste, die den Geschlechts-, Alters- sowie Branchen-Kriterien der avisierten Stichprobe entsprachen. Bedauerlicherweise wich dieser Umstand von den Informationen dazu während der Antragsphase ab. Dennoch konnte der 4. Meilenstein erfolgreich mit der Entwicklung und Validierung des G-PGB erreicht werden. Die ausführlichen Ergebnisse zur Validierung des G-PGB werden in einem Manuskript berichtet, welches sich im Publikationsprozess befindet.

6.3 Darstellung von positiven und negativen Erfahrungen und Problemen

Das Projektteam wurde während der dreijährigen Laufzeit von motivierten Studierenden der MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin, der Freien Universität Berlin sowie der Fernuni Hagen unterstützt. Insgesamt haben im Projekt drei studentische

Hilfskräfte engagiert mitgewirkt, vier Studierende ein Praktikum absolviert und drei Studentinnen eine Abschlussarbeit verfasst. Außerdem bleiben die vielen positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden aus den qualitativen Interviews und quantitativen Befragungen in Erinnerung, die zusammengefasst deutlich machen, wie wichtig eine gendersensitive Betrachtung psychischer Belastungen im Arbeits- aber auch Privatleben ist.

Als hinderlich wurde empfunden, dass vor allem zu Beginn des Projekts durch die teilweise noch bestehenden Corona-Schutzmaßnahmen der Zugang zu den Betrieben erschwert war. Dies führte neben einer Projektlaufzeitverzögerung zu einer homogenen Stichprobe bei den qualitativen Interviews und Fokusgruppen (s. Ausführungen unter Punkt 6.1).

Auch Vorbehalte auf Seiten von Betriebsangehörigen gegenüber geschlechtsspezifischen Themen und psychischen Gefährdungen wirkten sich mitunter hemmend auf die Zusammenarbeit und den Austausch aus.

Andererseits konnte ein öffentliches Interesse an der Thematik wahrgenommen werden, beispielsweise über Medienanfragen wie für die MDR-Dokumentation „Geschlechtsspezifische Medizin“ oder bei Veranstaltungen wie dem StepStone Webinar „Gender Equality als Unternehmensaufgabe - Mehr als nur Femwashing“.

Inhaltlich stellte die Fülle an wissenschaftlichen Artikeln zu geschlechtsspezifischen Unterschieden eine große Herausforderung dar. Hier war schnell klar, dass bei der Suche für die systematische Überblicksarbeit eine Eingrenzung vorgenommen werden musste. Wir entschieden uns, nur Studien einzuschließen, in denen Variablen untersucht wurden, die im Einklang mit dem Job-Demand-Resources Modell (JD-R model; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017) einen Zusammenhang mit Stress- und/oder Burnout aufweisen können (z.B. Crawford et al., 2010). Der große Umfang an Literatur verdeutlichte aber zugleich auch den Bedarf an gendersensitiven Ansätzen im Rahmen der PGB.

Bei der Überarbeitung des G-PGB hingegen gestaltete sich die Recherche nach geeigneten validen Messinstrumenten zur Erfassung von Geschlechtsrollen(stress) und Geschlechtsstereotypen für den Arbeitskontext im deutschsprachigen Raum schwierig und zeitintensiv. Der Großteil der verfügbaren Skalen ist sehr alt (1960-1990er Jahre), so dass Formulierungen nicht mehr zeitgemäß erscheinen (z.B. „Es wird vermutet, Sie seien homosexuell“) oder vorwiegend männliche Einstellungen und Verhaltensweisen abfragen (z.B. Masculine Gender Role Stress Scale, MGRSS; Eisler & Skidmore, 1987). In den qualitativen Interviews führte dies vor allem bei weiblichen Beschäftigten zu Irritationen. Daher wurde der G-PGB Fragebogen für die Validierungsstudie um selbst entwickelte Items mit weniger stigmatisierenden Formulierungen erweitert (z.B. „Ich bekomme aufgrund meines Geschlechts bestimmte Aufgaben übertragen, die nicht zu meinem Aufgabenbereich gehören [z.B.

Reparaturen, Organisation von Geschenken]). Auch lag keine valide Skala zur Erfassung von mentaler Überlastung (mental overload) für den deutschsprachigen Raum vor, so dass eine neue Skala konstruiert und im Rahmen der Abschlussarbeit (Master) von Erva Yildiz validiert wurde.

7 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Teilprojekte beschrieben.

Die in Teilprojekt 1 durchgeführten Fokusgruppen umfassten insgesamt acht berufstätige Frauen und vier berufstätige Männer ($N = 12$). Das Alter der Teilnehmenden lag zwischen 21 und 59 Jahren ($M = 37,8$ Jahre; $SD = 13,7$ Jahre). Es gab zwei Gruppen, die sich ausschließlich aus Frauen und eine Gruppe, die sich ausschließlich aus Männern zusammensetzte. Die Auswertung der Fokusgruppen hinsichtlich der Belastungen und Beanspruchungen ergab, dass Frauen insgesamt über mehr Belastungen sprachen als Männer. Alle arbeitsbezogenen Belastungen, die von den Männern genannt wurden, sind auch von den Frauen berichtet worden. Bei den Beanspruchungen zeigte sich, dass es den Frauen schwerer fällt, nach Feierabend abzuschalten und dass die Probleme bei der Arbeit die Stimmung zuhause beeinflussen. Hinsichtlich der Ressourcen standen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern „soziale Interaktionen bei der Arbeit und im Privatleben“ sowie „Zeit mit der Familie verbringen“ im Vordergrund. Alle Ressourcen, die von Männern mit Bezug zum Privatleben genannt wurden, wurden auch von den Frauen berichtet. In Tabelle 1 sind alle Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen zusammengefasst, die nur von Frauen bzw. nur von Männern berichtet wurden.

Tabelle 1.

Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen, die jeweils nur von Frauen (n = 8) bzw. nur von Männern (n = 4) im Rahmen der Fokusgruppen berichtet wurden

1. Belastungen	Frauen	Männer
Arbeitsbezogen	• Nachteile durch Arbeit in Teilzeit • unvorhergesehene Aufgaben • wenig Handlungsspielraum • eigene Arbeit wird kontrolliert/beobachtet • verschiedene Rollenanforderungen im Beruf • fehlende Aussicht auf Weiterentwicklung • sozialer Druck/Spannungen/Konflikte unter den Mitarbeitenden, Hierarchien auf der Arbeit • Kundenbeschwerden	
Privat	• veränderte Lebenssituationen (Trennung vom Partner, Umzug) • Probleme der Kinder (Schule, Gesundheit) • Pflegebedürftigkeit der Eltern • Belastungen durch ungleiche Rollenverteilung: alltägliche Anforderungen im Haushalt, Zuständigkeit für Haushalt und Kinder häufiger bei der Frau • Rechtfertigungsdruck für berufliche Entscheidungen • Verpflichtungen und negative Interaktionen als „Kraftzieher“	• zu wenig Zeit mit der Familie verbringen
2. Ressourcen		
Arbeitsbezogen	• ein gutes Arbeitsteam • Anerkennung, Erfolgserlebnisse • Möglichkeit, eigene Stärken und Fähigkeiten zu nutzen • Handlungsspielraum bei der Aufgabenbewältigung • Arbeit als Ausgleich zum Privatleben • flexible Arbeitszeiten, um private Termine erledigen zu können	• Flexible und individuelle Arbeitsgestaltung • Kreativität nutzen können • Sinnfindung in der Arbeit
Privat	• den langen Arbeitsweg nutzen, um Zeit für sich zu haben • ausgeglichene Rollen- und Aufgabenverteilung im Privatleben • Soziale Unterstützung durch Freunde	
Individuell	• Nein-Sagen und sich durchsetzen können • soziale Kompetenzen • belastende Situationen „verlassen“	• Gesundheitsverhalten (gesunde Ernährung, Bewegung) • Bezug zur Gegenwart behalten
3. Beanspruchungen		
	• Zuhause nicht abschalten können	

Teilprojekt 1 brachte mit der systematischen Überblicksarbeit in Form eines Umbrella Reviews weitere Ergebnisse für den G-PGB hervor. Das Review zielte darauf ab, meta-analytische Evidenz zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in arbeits- und personenbezogenen Variablen, die mit Stress und Burnout assoziiert sind, zu sammeln und zu systematisieren.

Insgesamt wurden 1995 Titel und Abstracts gelesen und 64 Volltexte geprüft. Schlussendlich wurden 24 Meta-Analysen identifiziert, die alle vorab festgelegten Einschlusskriterien erfüllten. Von allen eingeschlossenen Meta-Analysen wiesen drei eine geringe und alle anderen eine kritisch geringe Qualität auf. Es wurden 56 meta-analytisch nachgewiesene Unterschiede zwischen Frauen und Männern in arbeits- und personenbezogenen Variablen, die mit Stress und Burnout assoziiert sind, ermittelt. Etwa die Hälfte der identifizierten Variablen mit Unterschieden zwischen Frauen und Männern zeigte hoch suggestive Evidenz (Klasse II). Die meisten Geschlechterunterschiede wiesen sehr kleine bis kleine Effektstärken auf (Cohens $d \geq .10$ bis $d < .50$). Für *Emotionalität* (eine Dimension des HEXACO Model of Personality, Moshagen et al., 2019), die bei den Frauen ausgeprägter war als bei den Männern, wurde ein großer Effekt gefunden ($d = -.80$; CI $[-.90, -.68]$). Mittlere Effektstärken zeigten sich bei *körperlicher Aggression* und *beruflichen Belohnungen*, beide mit höheren Ausprägungen bei den Männern. Die meisten identifizierten Geschlechterunterschiede hatten kleine Effektstärken. Dazu gehören beispielsweise folgende Variablen mit höheren Ausprägungen bei den Frauen: die *Suche nach emotionaler sozialer Unterstützung*, *sexuelle Belästigung*, *Anzahl von pflegebezogenen Aufgaben* und beispielsweise folgende Variablen mit höheren Ausprägungen bei den Männern: *interpersonale Aggressionen am Arbeitsplatz* und *zwischenmenschliche Konflikte*. Sehr kleine Effektstärken waren z.B. zu finden bei der *Stundenanzahl mit pflegebezogenen Tätigkeiten*, *Suche nach instrumenteller Unterstützung*, *belastungsbezogene Interferenzen zwischen Arbeit und Familie* sowie *zwischen Familie und Arbeit* (jeweils mit höheren Ausprägungen bei den Frauen). Sehr kleine Effektstärken mit höheren Ausprägungen bei den Männern zeigten sich beispielsweise bei *verbaler Aggression*. Insgesamt wurde die Evidenz für meta-analytisch ermittelte Geschlechterunterschiede in den meisten spezifizierten Variablen als kritisch gering bewertet.

In Teilprojekt 2 wurden Sekundärdaten vom Kooperationspartner DearEmployee geschlechterdifferenziert ausgewertet. Die Daten umfassten Angaben von Mitarbeitenden aus insgesamt 66 Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor, die im Rahmen der PGB erhoben wurden. Die Stichprobe ($N = 7218$) umfasste berufstätigen Frauen (44%) und Männer (56%) aus 24 verschiedenen Branchen.

Im Folgenden werden nur signifikante Geschlechterunterschiede mit Effektstärken $\geq .10$ berichtet, um eine überschaubare Darstellung der Ergebnisse zu gewährleisten. Zunächst werden Mittelwertunterschiede bei Belastungen und Ressourcen sowie gesundheits-

motivations- und unternehmensbezogenen Outcomes beschrieben. Anschließend folgen signifikante Unterschiede in Korrelationen zwischen Belastungen/Ressourcen und den Outcomes. Danach wird auf Geschlechterunterschiede in den Häufigkeitsverteilungen bei gesundheitsbezogenen Beschwerden eingegangen.

Die Überprüfung von Mittelwertunterschieden mittels T-Test sowie Man-Whitney-U-Test zwischen Frauen und Männern in den Ausprägungen von Belastungen, Ressourcen, gesundheits-, motivations- und unternehmensbezogenen Faktoren ergab überwiegend kleine Effektstärken ($.20 \leq d < .50$; Cohen, 1988). Frauen schätzen ihre Entwicklungschancen, die örtliche und zeitliche Flexibilität, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Wertschätzung im Unternehmen sowie ihre psychosomatische Gesundheit weniger gut ein als Männer. Präsentismus ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern. Männer scheinen im Vergleich zu Frauen häufiger auch außerhalb der Arbeitszeit für berufliche Zwecke erreichbar zu sein und würden ihr Unternehmen eher als sehr guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Tabelle 2 fasst alle identifizierten signifikanten Mittelwertunterschiede mit einer mindestens sehr kleinen Effektstärke ($d \geq .10$) zusammen. Von 61 Mittelwert-Analysen war die Hälfte ($n = 30$) signifikant mit einer Effektstärke von $d \geq .10$. Signifikante Mittelwertunterschiede mit $d < .10$ sowie nicht signifikante Ergebnisse sind in Tabelle 2 nicht aufgeführt. Dass Frauen nach der Arbeit häufiger als Männer nicht abschalten können (Probleme mit nach Hause nehmen) ist ein qualitatives Ergebnis, das sich quantitativ nicht replizieren ließ.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Teilprojekt 2 verschiedene Geschlechterunterschiede bei den bedingungsbezogenen Belastungen und Ressourcen aufgezeigt werden konnten, die bei einer G-PGB berücksichtigt werden sollten. Nur einige wenige Ergebnisse replizierten die Ergebnisse aus dem vorangegangenen Teilprojekt 1, die vor allem personenbezogene Faktoren umfassen.

Tabelle 2.

Mittelwertunterschiede zwischen Frauen und Männern mit kleinen ($.20 \leq d < .50$) und sehr kleinen ($.10 \leq d < .20$) Effektstärken bei der geschlechterdifferenzierten Datenanalyse für Teilprojekt 2 basierend auf Daten von DearEmployee

	Variable	<i>n</i> _{Mann}	<i>n</i> _{Frau}	<i>M</i> _{Mann} (<i>SD</i> _{Mann})	<i>M</i> _{Frau} (<i>SD</i> _{Frau})	Levene-Test	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>U</i>	<i>d</i>
Person	Entwicklungschancen	4009	3128	6,37 (2,53)	5,88 (2,53)	n.s.	<.001	8,156	-	.20
	Qualifikation	4024	3141	7,80 (1,87)	7,47 (1,97)	sign.	<.001	-	5670951,5	.18
	Einarbeitung	1181	925	7,53 (2,14)	7,18 (2,35)	sign.	<.005	-	504517,5	.13
Aufgabe	Körperliche Anforderungen	4025	3152	6,79 (2,51)	6,27 (2,65)	sign.	<.001	-	5641982,0	.19
	Emotionale Arbeitsinhalte	4019	3148	6,53 (2,71)	6,01 (2,76)	n.s.	<.001	7,896	-	.19
	Emotionale Übereinstimmung	4017	3143	7,07 (2,51)	6,59 (2,54)	n.s.	<.001	8,004	-	.19
	Handlungsspielraum	4016	3145	7,57 (1,94)	7,26 (2,06)	sign.	<.001	-	5749174,5	.16
	Verantwortung	4015	3145	7,23 (1,98)	6,94 (2,01)	n.s.	<.001	5,927	-	.14
	Kontakt mit Dritten	2861	2551	6,07 (2,59)	5,71 (2,57)	n.s.	<.001	5,161	-	.14
	Arbeitsprozesse	4003	3147	5,98 (2,03)	6,26 (2,01)	n.s.	<.001	-5,767	-	.14
Organisation	Örtliche Flexibilität	3791	2891	7,03 (3,31)	5,33 (3,71)	sign.	<.001	-	4096466,0	.44
	Zeitliche Flexibilität	4022	3147	7,95 (2,36)	7,07 (2,94)	sign.	<.001	-	5323421,5	.28
	Gestaltung des Arbeitsplatzes	4019	3,147	6,53 (2,43)	5,97 (2,47)	n.s.	<.001	9,653	-	.23
	Erreichbarkeit	4015	3140	5,83 (3,22)	6,47 (3,21)	n.s.	<.001	-8,302	-	.20
	Arbeitsmittel	4021	3150	7,69 (1,89)	7,37 (1,88)	n.s.	<.001	7,186	-	.17
	Reiseaufwand	3980	3101	7,94 (2,63)	8,32 (2,34)	sign.	<.001	-	5716954,0	.13
	Gestaltung des Arbeitsumfeldes	4019	3153	7,21 (2,41)	6,55 (2,49)	sign.	<.001	-	5321225,5	.28
Kultur	Digitalkompetenz	3592	2795	7,41 (2,37)	6,66 (2,38)	n.s.	<.001	12,607	-	.32
	Wertschätzung	3922	3053	7,25 (2,14)	6,67 (2,21)	sign.	<.001	-	5012039,0	.28
	Unternehmenswerte	3932	3038	7,20 (2,28)	6,74 (2,23)	n.s.	<.001	8,446	-	.20
	Innovationskompetenz	3909	3041	6,31 (2,28)	6,04 (2,18)	sign.	<.001	-	5466749,0	.14
	Unternehmensstrategie	3957	3061	6,76 (2,34)	6,44 (2,31)	n.s.	<.001	5,745	-	.14
Motivation	100% geben bei der Arbeit	4030	3159	8,27 (1,65)	8,60 (1,41)	sign.	<.001	-	5660227,5	.19
	Mehr leisten als erwartet	3939	3070	7,53 (1,89)	7,77 (1,81)	sign.	<.001	-	5593140,0	.13
Bindung	Weiterempfehlung des Unternehmens	4024	3132	7,84 (2,24)	7,30 (2,33)	sign.	<.001	-	5384106,5	.25
	Unternehmen bietet Vorteile	3982	3084	7,36 (2,41)	7,01 (2,43)	n.s.	<.001	6,052	-	.15
	Identifikation mit Unternehmen	4018	3125	7,71 (2,23)	7,46 (2,21)	n.s.	<.001	4,693	-	.11
Gesundheit	Psychosomat. Gesundheit	4029	3154	7,95 (2,19)	7,39 (2,48)	sign.	<.001	-	5572775,5	.21
	Emotionale Gesundheit	3981	3099	7,54 (2,37)	7,10 (2,53)	sign.	<.001	-	5569718,7	.17
Präsentismus		2227	1544	4,71 (15,49)	7,31 (19,90)	sign.	<.001	-	1337343,0	.39

Anmerkung. *n* = Stichprobengröße, *M* = Mittelwert, *SD* = Standardabweichung, *p* = Signifikanzwert, *t* = T-Test, *U* = Man-Whitney-U-Test, *d* = Effektstärke nach Cohen, sign. = signifikant, n.s. = nicht signifikant; kleine Effektstärken sind fettgedruckt.

Die Entwicklung des Evaluations-Tools eG-PGB (Synthese von Teilprojekt 1 und 2) sollte dazu beitragen, bereits existierende Fragebogen (Selbsteinschätzung, universell einsetzbar), die im Rahmen der PGB verwendet werden, auf ihre Gendersensitivität hin zu prüfen. Außerdem sollte die Frage beantwortet werden, ob die Entwicklung eines neuen, gendersensitiven Instruments zur PGB überhaupt gerechtfertigt ist. Bei den theoretischen Vorüberlegungen zur Entwicklung des eG-PGB wurden bei der Auswahl der Kategorien und Items die Qualitätsgrundsätze für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, Beck et al., 2017) zur Orientierung herangezogen und angepasst (Items 4, 6, 7a und 7b). Zusätzlich wurden relevante Kategorien und Items einbezogen, die im Rahmen einer ausführlichen Literaturrecherche zur Erfassung gendersensitiver Inhalte identifiziert wurden (Items 1, 5a und 5b). Abschließend sind die Ergebnisse der Datenaggregation aus den Teilprojekten 1 und 2 (erfolgt im 4. Quartal 2021) in Item 3 des eG-PGB eingeflossen.

Das eG-PGB-Tool umfasst insgesamt sieben Kategorien, die Aufschluss über den Grad an Gendersensitivität eines quantitativen Selbsteinschätzungs-Verfahrens zur PGB geben.

1. Gendergerechte Sprache
2. Erhebung des Geschlechts
3. Erfassung genderspezifischer Ressourcen sowie Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren
4. Prozessqualität unter Einschluss aller Akteure
5. Berücksichtigung von Geschlecht bei der Validierung
6. Anwendungsvoraussetzungen (z.B. Sensibilität für Gender-Thematik)
7. Genderspezifische Auswertung und Ableitung von Maßnahmen

Für jede dieser sieben Kategorien ist ein Wertebereich von 0-10 möglich. Die Beurteilung eines Fragebogens zur PGB kann mit dem eG-PGB somit einen standardisierten Wert zwischen 0% (0 Punkte, keine/geringster Grad an Gendersensitivität) und 100% (70 Punkte, sehr gute/höchster Grad an Gendersensitivität) erreichen. So ist das Evaluationsergebnis einfach zu verstehen und lässt sich gut einordnen.

Das eG-PGB-Tool wurde an allen kostenfrei verfügbaren quantitativen und inhaltlich passenden Fragebogen zur PGB, die in der BAuA Toolbox 2.1 (Richter, 2010) enthalten sind, sowie an weiteren neuen Fragebogen, die nach 2010 bereitgestellt wurden, exemplarisch angewendet. Zur Veranschaulichung sind in Tabelle 3 vier Beispiele dargestellt, darunter die Ergebnisse von drei Verfahren, die in der BAuA Toolbox 2.1 (Richter, 2010) enthalten sind (COPSOQ III, BAAM und SynBa-3K) sowie einem neueren Verfahren (ISAK).

Tabelle 3.

Ergebnisse der Bewertung der Gendersensitivität ausgewählter Fragebogen der PGB mit dem eG-PGB-Tool (Synthese Teilprojekt 1 und 2)

Items des eG-PGB-Tools	Mögliche Punkte	COPSOQ III	BAAM	SynBA-3K	ISAK
1. Der Fragebogen verwendet eine gendergerechte Ansprache (z.B. Ja, wenn Berücksichtigung bei der direkten Ansprache: Sind Sie der/die Vorgesetzte von Mitarbeitenden?)	Nein = 0 Teilweise = 5 Ja = 10	10	5	5	0
2. Das Geschlecht der Mitarbeitenden wird erfasst (z.B. dichotom: männlich und weiblich).	Nein = 0 Dichotom = 5 Mehr als dichotom = 10	10	5	5	0
3. Der Fragebogen berücksichtigt relevante geschlechtsspezifische Belastungsfaktoren, Ressourcen, Beanspruchungen sowie Facetten von Gesundheit (z.B. Entwicklungschancen, Wertschätzung, zeitliche Flexibilität, örtliche Flexibilität, Niedergeschlagenheit, Migräne/Kopfschmerzen, psychosomatische Gesundheit, emotionale Gesundheit).	Nein = 0 Teilweise = 5 Ja = 10	10	10	5	0
4. Der Fragebogen sieht die Einbeziehung aller Mitarbeitenden in den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung vor (Planung, Durchführung, Evaluation).	Nein = 0 Teilweise = 5 Ja = 10	n.a.	10	n.a.	5
5a. Für die Validierungsstichprobe wurde das Geschlecht erhoben mit einem für den Arbeitskontext angemessenen Geschlechterverhältnis.	Nein = 0 Ja = 5	5	n.a.	5	0
5b. Für die Validierungsstichprobe wurden die Daten genderspezifisch ausgewertet.	Nein = 0 Ja = 5	5	n.a.	5	5
6. Es wird vorausgesetzt, dass Personen, die die Befragung durchführen und auswerten, Qualifikationen mit Bezug zur Gendersensitivität aufweisen.	Nein = 0 Ja = 10	n.a.	0	n.a.	0
7a. Die Handlungsanweisungen zum Fragebogen enthalten Methoden bzw. Hilfestellungen zur genderspezifischen Auswertung der Ergebnisse.	Nein = 0 Ja = 5	0	n.a.	n.a.	0
7b. Die Handlungsanweisungen zum Fragebogen enthalten Methoden bzw. Hilfestellungen zur Beurteilung, ob anhand einer genderspezifischen Auswertung gezielte Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und/oder Mitarbeiter erforderlich sind oder nicht.	Nein = 0 Ja = 5	0	n.a.	n.a.	0
Gesamtpunktwert	max. 70	40	30	25	10
Standardisierter Gesamtwert	max. 100%	57%	43%	36%	14%

Anmerkung. n.a. = keine Information verfügbar; COPSOQ III = *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III*, dt. Version; BAAM = *Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen*; SynBA-3K = *Verfahren zur Analyse von Konflikten und Strategien der Konfliktbewältigung in Organisationen*; ISAK = *Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse für Klinikärztinnen und -ärzte*.

Von allen Fragebogen zur PGB, deren Gendersensitivität mit dem eG-PGB überprüft wurde, schnitt der COPSOQ III mit einem Gesamtwert von 57% am besten ab. Keiner der geprüften Fragebogen setzt voraus, dass Personen, die die Befragung durchführen und auswerten, Qualifikationen mit Bezug zur Gendersensitivität aufweisen. Außerdem konnte kein Fragebogen identifiziert werden, dessen Handlungsanweisung Methoden bzw. Hilfestellungen enthält zur genderspezifischen Auswertung der Ergebnisse sowie zur Beurteilung, ob anhand einer genderspezifischen Auswertung gezielte Maßnahmen beispielsweise für nur ein Geschlecht erforderlich sind oder nicht.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Bewertung der Gendersensitivität mit dem eG-PGB für den Laien aus der Praxis ohne vorherige Schulung oder Hilfestellungen ungeeignet erscheint (s. Handlungsempfehlungen unter Punkt 11), da fachliche Kenntnisse für die Anwendung des Tools erforderlich sind. Für die Beantwortung der Items 5a und 5b müssen beispielsweise Validierungsstudien recherchiert und die nötigen Informationen aus den Studien herausgearbeitet werden. Es wurden insgesamt vier verschiedene Rater eingesetzt, die teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen kamen. Lediglich bei den Items 2, 6 sowie 7a und 7b stimmten alle vier Rater mit ihrer Beurteilung zu 100% überein. Schwierigkeiten gab es beispielsweise bei der Beantwortung von Item 4, da häufig Handlungsanweisungen oder eindeutige Informationen zur Durchführung der Fragebogen fehlten oder die methodischen Kenntnisse der Rater nicht ausreichten, um eine korrekte Bewertung vornehmen zu können.

Mit diesem Teilprojekt konnte zudem die Frage danach, inwiefern die Entwicklung eines neuen, gendersensitiven Instruments zur PGB überhaupt gerechtfertigt ist, beantwortet werden. Die projekteigene Evaluation, durchgeführt mit dem eG-PGB-Tool, konnte aufzeigen, dass man betrieblichen Nutzern im deutschsprachigen Raum kein geeignetes Instrument empfehlen kann, welches Gender im Kontext der psychischen Gefährdungsbeurteilung ausreichend berücksichtigt. Daraus wurde geschlossen, dass die Entwicklung eines neuen, gendersensitiven Verfahrens gerechtfertigt sei.

Folglich wurde für die Entwicklung eines neuen, gendersensitiven Fragebogens zur psychischen Gefährdungsbeurteilung, basierend auf den Ergebnissen aus Teilprojekt 1 (systematische Überblicksarbeit und Fokusgruppen), den Befunden aus Teilprojekt 2 (geschlechterdifferenzierte Datenanalyse) sowie den Resultaten aus den Expertenforen, ein Itempool generiert.

Für den G-PGB wurden auf Basis des **Umbrella Reviews (Teilprojekt 1)** die folgenden arbeits- und personenbezogenen Variablen für den Itempool ausgewählt: *Emotionalität, berufliche Belohnungen, soziale Unterstützung, sexuelle Belästigung, Pflegetätigkeiten, interpersonale Aggressionen am Arbeitsplatz, zwischenmenschliche Konflikte, Belastungen durch Wechselwirkung zwischen Arbeit und Familie sowie zwischen Familie und Arbeit*. Aus

den **Fokusgruppen (Teilprojekt 1)** wurden die folgenden Aspekte für den Itempool berücksichtigt: *Nachteile durch Arbeit in Teilzeit, unvorhergesehene Aufgaben, wenig Handlungsspielraum und eigene Arbeit wird kontrolliert/beobachtet, verschiedene Rollenanforderungen im Beruf, fehlende Aussicht auf Weiterentwicklung, Konflikte unter den Mitarbeitenden und ein gutes Arbeitsteam, Hierarchien auf der Arbeit, Kontakt zu Dritten, Pflegebedürftigkeit der Eltern, flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsgestaltung, den langen Arbeitsweg nutzen, um Zeit für sich zu haben und Zuhause nicht abschalten können, soziale Unterstützung durch Freunde und ausgeglichene Rollen- und Aufgabenverteilung im Privatleben bzw. Belastungen durch ungleiche Rollenverteilung, alltägliche Anforderungen im Haushalt, Zuständigkeit für Haushalt und Kinder häufig bei der Frau, Arbeit als Ausgleich zum Privatleben, Anerkennung und Erfolgserlebnisse, Möglichkeit, eigene Stärken und Fähigkeiten zu nutzen, zu wenig Zeit mit der Familie verbringen.*

An arbeitsbezogenen Belastungen, für die sich im Rahmen der **geschlechterdifferenzierten Datenanalyse (Teilprojekt 2)** Geschlechterunterschiede feststellen ließen, wurden die folgenden in den Itempool mit aufgenommen: *Arbeitsmittel, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Gerechtigkeit, Handlungsspielraum, Kontakt mit Dritten, körperliche Anforderungen, emotionale Anforderungen, 100% geben bei der Arbeit und mehr leisten als erwartet, Wertschätzung, Qualifikation, Entwicklungschancen, Verantwortung und Arbeitsprozesse, Vielseitigkeit der Aufgaben, Arbeitsintensität, örtliche und zeitliche Flexibilität, Erreichbarkeit.*

Es gibt zudem Themen, die immer wieder in der Literatur im Zusammenhang mit Geschlecht, Arbeit und Gesundheit genannt werden. Auch diese wurden in den Itempool mit aufgenommen: *Gender Pay Gap, geringe Privatsphäre am Arbeitsplatz, Unzufriedenheit mit sanitären Einrichtungen, kognitive Aspekte mentaler Belastungen, hohe Ansprüche an sich selbst und geschlechtsspezifische Erwartungen.*

Alle im Itempool gesammelten Variablen, Aussagen und Themen wurden dann Kategorien zugeordnet. Dabei war festzustellen, dass einige Aspekte häufiger vorkamen, so dass diese zu einem Begriff zusammengefasst wurden (z.B. Entlohnung). Zudem wurden einzelne Items umformuliert, um einen einheitlichen Sprachstil im Fragebogen zu schaffen. Abschließend umfasste der Itempool des zu entwickelnden G-PGB (Teilprojekt 3) die in Tabelle 4 dargestellten 34 Items, die sich auf die sechs verschiedenen Kategorien (1. Arbeitsplatzausstattung, 2. soziale Aspekte, 3. Anforderungen und Erwartungen, 4. Anerkennung und Teilhabe, 5. Aufgaben, 6. Arbeit und Privatleben) verteilten.

Tabelle 4.

Kategorien und Items des G-PGB Itempools für Teilprojekt 3 basierend auf den Ergebnissen der vorangegangenen Teilprojekte 1 und 2

Potentielle Kategorien und Items für den G-PGB	Ableitung aus den Ergebnissen der Teilprojekte
1. Arbeitsplatzausstattung	
1.1 Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln	Arbeitsmittel (TP2)
1.2 Räumliche Bedingungen (z.B. Licht, Geräuschpegel)	Gestaltung des Arbeitsplatzes (TP2)
1.3 Ergonomie (z.B. Bürostühle)	Gestaltung des Arbeitsplatzes (TP2)
1.4 Sicherheit	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (TP1 UR), sexuelle Belästigung (TP1 UR)
1.5 Privatsphäre	Gestaltung des Arbeitsumfelds (TP2), Privatsphäre (Literatur)
1.6 Sanitäre Einrichtungen	Gestaltung des Arbeitsumfelds (TP2), sanitäre Einrichtungen (Literatur)
2. Soziale Aspekte	
2.1 Verhalten meiner(s) Vorgesetzte(n)	zwischenmenschliche Konflikte (TP1 UR), organisationsbezogene Aggressionen (TP1 UR)
2.2 Verhalten meiner(s) KollegInne(n)	sozialer Druck/Spannungen/ Konflikte unter den Mitarbeitenden (TP1 FG), zwischenmenschliche Konflikte (TP1 UR)
2.3 Gerechtigkeit	Gerechtigkeit (TP2)
2.4 Kontrolle meiner Arbeit durch andere Personen	eigene Arbeit wird kontrolliert/beobachtet (TP1 FG), Handlungsspielraum (TP2)
2.5 Hierarchie	Hierarchien auf der Arbeit (TP1 FG)
2.6 Kontakt zu Dritten	Kundenbeschwerden (TP1 FG), Kontakt mit Dritten (TP2)
3. Anforderungen und Erwartungen	
3.1 Körperliche Anforderungen an mich (z.B. Kraft)	körperliche Anforderungen (TP2)
3.2 Geistige Anforderungen an mich (z.B. Konzentration)	kognitiver Aspekt mentaler Belastungen (Literatur)
3.3 Emotionale Anforderungen an mich (z.B. Mitgefühl)	Emotionale Anforderungen (TP2)
3.4 Erwartungen anderer an mich persönlich	mehr leisten als erwartet (TP2)
3.5 Erwartungen anderer an mich als Frau/Mann	mehr leisten als erwartet (TP2), Geschlechtsspezifische Erwartungen (Literatur)
3.6 Meine eigenen Erwartungen an mich	100% geben bei der Arbeit (TP2), mehr leisten als erwartet (TP2), hohe Ansprüche an sich selbst (Literatur)
4. Anerkennung und Teilhabe	
4.1 Anerkennung meiner Leistungen durch meine(n) Vorgesetzte(n)	Anerkennung (TP1 FG), Wertschätzung (TP2)
4.2 Anerkennung meiner Leistungen durch meine(n) KollegInne(n)	Anerkennung (TP1 FG), Wertschätzung (TP2)

4.3 Mein Mitspracherecht	Handlungsspielraum bei der Aufgabenbewältigung (TP1 FG), Wertschätzung (TP2)
4.4 Meine Weiterbildungsmöglichkeiten	fehlende Aussicht auf Weiterentwicklung (TP1 FG), Qualifikation (TP2), Wertschätzung (TP2)
4.5 Meine Aufstiegschancen	fehlende Aussicht auf Weiterentwicklung (TP1 FG), Entwicklungschancen (TP2)
4.6 Meine Entlohnung	Anerkennung (TP1 FG), betriebliche Belohnungen (TP1 UR), Wertschätzung (TP2), Gender Pay Gap (Literatur)
5. Aufgaben	
5.1 Art meiner Aufgaben	Möglichkeit, eigene Stärken und Fähigkeiten zu nutzen (TP1 FG), Verantwortung (TP2), Arbeitsprozesse (TP2)
5.2 Vielfalt meiner Aufgaben	Vielseitigkeit der Aufgaben (TP2)
5.3 Schwierigkeitsgrad meiner Aufgaben	Möglichkeit, eigene Stärken und Fähigkeiten zu nutzen (TP1 FG)
5.4 Menge meiner Aufgaben	Nachteile durch Arbeit in Teilzeit (TP1 FG), unvorhergesehene Aufgaben (TP1 FG), Arbeitsintensität (TP2)
5.5 Zusätzliche Aufgaben (Aufgaben, für die ich nicht entlohnt werde)	veränderte Lebenssituationen wie Trennung vom Partner, Umzug (TP1 FG), alltägliche Anforderungen z.B. im Haushalt oder mit Kinderbetreuung (TP1 FG), Pflegetätigkeit in Stunden pro Woche (TP1 UR), Anzahl von pflegerischen Aufgaben (TP1 UR), Arbeitsintensität (TP2)
6. Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben	
6.1 Unterstützung durch meine(n) Arbeitgeber(in) (z.B. örtliche und zeitliche Flexibilität für die Erledigung von Aufgaben wie Homeoffice oder Gleitzeit, Anerkennung meiner Mehrfachbelastung)	örtliche und zeitliche Flexibilität (TP2)
6.2 Unterstützung durch mein privates Umfeld (z.B. Hilfe bei der Hausarbeit oder Kinderbetreuung, Anerkennung meiner Mehrfachbelastung)	ausgeglichene Rollen- und Aufgabenverteilung im Privatleben (TP1 FG), soziale Unterstützung durch Freunde (TP1 FG)
6.3 Grenzen zwischen meinem Arbeits- und Privatleben	strain-based Interaktion zwischen Arbeit und Familie sowie Familie und Arbeit (TP1 UR), Erreichbarkeit (TP2)
6.4 Erholungsmöglichkeiten	belastende Situationen „verlassen“ (TP1 FG), zuhause nicht abschalten können (TP1 FG)
6.5 Balance zwischen meinem Arbeits- und Privatleben	Arbeit als Ausgleich zum Privatleben (TP1 FG)

Anmerkung: TP1 UR = Umbrella Review, TP1 FG = Fokusgruppen, TP2 = Sekundärdatenanalyse.

Teilprojekt 3 lässt sich unterteilen in den Pretest, die Vorstudie und die Hauptstudie. Für den **Pretest** wurde das innovative Antwortformat, angelehnt an die „Daily Hassles and Uplifts Scale“ (Junça Silva et al., 2020), sowie der Itempool des G-PGB, bestehend aus 34 Items, hinsichtlich seiner Inhaltsvalidität in 32 Einzelinterviews überprüft. Die Rückmeldungen aus den Interviews wurden bei der Überarbeitung des G-PGB berücksichtigt. Items, bei denen gehäuft Schwierigkeiten bei der Beantwortung auftraten, wurden aus dem Itempool entfernt (z.B. das Item „Kontakt zu Dritten“, bei dem die Teilnehmenden oftmals das Problem äußerten, die „Dritten“ nicht identifizieren zu können). Zudem wurde mehrheitlich rückgemeldet, dass das Antwortformat nach der „Daily hassles and uplifts – Scale“ (Junça Silva et al., 2020) Schwierigkeiten bereitet. Als Konsequenz wurde das Antwortformat angepasst und eine Likertskala von 1 (sehr negativ) bis 7 (sehr positiv) ausgewählt.

In der **Vorstudie** wurde der G-PGB mit einem Online-Access-Panel querschnittlich untersucht und die finale Form des G-PGB mit 10 von den ursprünglich 34 Items fertiggestellt (siehe Anhang 1). Für die Überprüfung der Reliabilität wurde die interne Konsistenz der Gesamtskala des G-PGB berechnet. Es wurde ein Cronbach's α Wert von .86 ermittelt. Dies ist ein Indikator für eine hohe interne Konsistenz (Bortz & Döring, 2006). Eine explorative Faktorenanalyse (Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse ohne Rotation), deren Voraussetzungen mit $KMO = .89$ (Hutcheson & Sofroniou, 1999) und einem signifikanten Bartlett-Test auf Sphärizität ($\chi^2 = 1732,58$; $df = 45$, $p < .001$) erfüllt wurden, zeigte eine 1-Faktoren-Lösung. Vier Items wiesen nach der Extraktion Kommunalitäten kleiner als .40 auf (Costello & Osborne, 2005). Aufgrund von hohen Faktorladungen kann davon ausgegangen werden, dass jedes der 10 Items mit dem Faktor stark zusammenhängt. Zur Überprüfung der Kriteriumsvalidität wurden in einem weiteren Schritt die zehn G-PGB Items mit zwei arbeitsbezogenen Konstrukten (Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit) sowie mit vier gesundheitsbezogenen Konstrukten (Burnout Dimension Reduziertes Engagement, Burnout Dimension Erschöpfung, Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand und psychisches Wohlbefinden) korreliert. Korrelationen nach Spearman für Frauen und Männer getrennt ergaben insgesamt zwanzig sehr kleine und kleine Effekte, die auf Geschlechterunterschiede in den Korrelationen hindeuten (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5.

Korrelationen zwischen den G-PGB Items und arbeits- und gesundheitsbezogenen Konstrukten getrennt für Frauen und Männer im Teilprojekt 3 basierend auf den Daten des querschnittlichen Online-Access-Panel

G-PGB Items		Arbeitsengagement	Burnout Dimension Reduziertes Engagement	Burnout Dimension Erschöpfung	Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand	Psychisches Wohlbefinden
1. Ergonomie	r_{Frauen}	-,336**	-,281**	-,468**	-,446**	-,248**	-,376**
	$r_{\text{Männer}}$	-,415**	-,348**	-,328**	-,336**	-,251**	-,281**
	q	<.10	<.10	.17	.13	<.10	.11
2. Sicherheit	r_{Frauen}	-,334**	-,304**	-,302**	-,387**	-,173**	-,287**
	$r_{\text{Männer}}$	-,355**	-,403**	-,329**	-,326**	-,262**	-,320**
	q	<.10	.11	<.10	<.10	<.10	<.10
3. Körperliche Anforderungen an mich	r_{Frauen}	-,104	-,056	-,171**	-,176**	-,248**	-,145*
	$r_{\text{Männer}}$	-,276**	-,210**	-,330**	-,289**	-,277**	-,271**
	q	.18	.16	.17	.12	<.10	.13
4. Meine eigenen Erwartungen an mich	r_{Frauen}	-,493**	-,381**	-,487**	-,490**	-,323**	-,586**
	$r_{\text{Männer}}$	-,468**	-,388**	-,327**	-,335**	-,336**	-,457**
	q	<.10	<.10	.19	.19	<.10	.18
5. Mein Mitspracherecht	r_{Frauen}	-,424**	-,377**	-,422**	-,451**	-,291**	-,403**
	$r_{\text{Männer}}$	-,478**	-,432**	-,423**	-,468**	-,383**	-,445**
	q	<.10	<.10	<.10	<.10	.10	<.10
6. Meine Weiterbildungs- möglichkeiten	r_{Frauen}	-,393**	-,338**	-,334**	-,380**	-,245**	-,354**
	$r_{\text{Männer}}$	-,495**	-,435**	-,346**	-,452**	-,391**	-,375**
	q	<.10	.11	<.10	<.10	.16	<.10
7. Meine Aufstiegchancen	r_{Frauen}	-,486**	-,434**	-,420**	-,501**	-,349**	-,439**
	$r_{\text{Männer}}$	-,442**	-,399**	-,403**	-,446**	-,336**	-,416**
	q	.13	<.10	<.10	<.10	<.10	<.10
8. Meine Entlohnung	r_{Frauen}	-,371**	-,347**	-,359**	-,540**	-,220**	-,330**
	$r_{\text{Männer}}$	-,441**	-,379**	-,457**	-,468**	-,417**	-,403**
	q	<.10	<.10	.12	.10	.22	<.10
9. Zusätzliche Aufgaben	r_{Frauen}	-,362**	-,269**	-,411**	-,416**	-,296**	-,380**
	$r_{\text{Männer}}$	-,365**	-,300**	-,345**	-,387**	-,294**	-,328**
	q	<.10	<.10	<.10	<.10	<.10	<.10

10. Unterstützung	r_{Frauen}	-,274**	-,243**	-,279**	-,276**	-,160*	-,330**
durch mein	$r_{\text{Männer}}$	-,357**	-,290**	-,280**	-,279**	-,263**	-,317**
privates Umfeld	q	<.10	<.10	<.10	<.10	.11	<.10

Anmerkung. r = Korrelationen nach Spearman; q = Cohen's q , Effektstärke $\geq .10$ für den Unterschied zwischen den Korrelationen von Frauen ($n = 240$) und Männern ($n = 263$); **Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant; *Korrelationen sind auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Die Ergebnisse aus der Vorstudie zeigten, dass der G-PGB eine gute Reliabilität (interne Konsistenz) aufwies und die zehn Items einem gemeinsamen Faktor zugeordnet werden konnten. Für jedes einzelne Item des G-PGB konnten Geschlechterunterschiede in den Item-Mittelwerten nachgewiesen werden. Außerdem wurden Korrelationen zwischen den Items und bedeutsamen arbeits- bzw. gesundheitsbezogenen Konstrukten sowie Unterschiede in den Korrelationen zwischen Frauen und Männern beobachtet.

In der **Hauptstudie** wurde der G-PGB mit einem Online-Access-Panel mit zwei Messzeitpunkten untersucht. Wie in der Vorstudie zeigten die Mittelwerte der zehn G-PGB Items bei den Männern höhere Ausprägungen als bei den Frauen. Frauen bewerteten die erhobenen Belastungen weniger positiv als die Männer. Mit einer Ausnahme waren alle Itemmittelwerte im positiven Bereich, d.h. dass die Belastungen im Durchschnitt positiv bewertet wurden. Bei den Frauen hatten die Mittelwerte des Items „Meine Aufstiegschancen“ an beiden Messzeitpunkten ein negatives Vorzeichen. Im Gegensatz zu den Männern bewerteten die Frauen ihre Aufstiegschancen folglich eher negativ. Die Reliabilitätsanalyse der Gesamtskala des G-PGB ergab zum ersten Messzeitpunkt einen Cronbach's α Wert von .85 und zum zweiten Messzeitpunkt einen Cronbach's α Wert von .84. Die interne Konsistenz konnte damit zu beiden Messzeitpunkten als hoch bezeichnet werden (Bortz & Döring, 2006). Die Test-Retest-Reliabilität wurde mit einer Spearman Korrelation berechnet, da die Gesamtscores des G-PGB zu beiden Messzeitpunkten nicht normalverteilt waren. Die Test-Retest-Reliabilität lag bei $\rho = .73$. Dieser Wert deutete auf eine akzeptable Stabilität des G-PGB über den erhobenen Zeitraum von durchschnittlich 69.4 Tagen ($SD = 3.4$ Tage, Spannweite 19 Tage) hin. Außerdem erfolgte die Überprüfung der Kriteriumsvalidität mit den externen Kriterien Burnout Symptome (querschnittliche Analyse) sowie Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit und psychisches Wohlbefinden (längsschnittliche Analyse). Lineare Regressionen zeigten, dass der G-PGB eine hohe Varianz in diesen externen Kriterien aufklären konnte. Der G-PGB klärte bei den Frauen 20% und bei den Männern 13% der Varianz in den Burnout Symptomen gemessen am ersten Messzeitpunkt auf. Beim psychischen Wohlbefinden zum zweiten Messzeitpunkt wurden bei den Frauen 20% der Varianz und bei den Männern 29% Varianz aufgeklärt. Auch die beiden arbeitsbezogenen Kriterien Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit wurden im Längsschnitt als Kriterium betrachtet. Von allen

durchgeführten linearen Regressionen war die höchste Varianzaufklärung bei der Arbeitszufriedenheit festzustellen, mit 41% bei den Frauen und 44% (korrigiertes $R^2 = .43$) bei den Männern. Beim Arbeitsengagement war im Vergleich zu den drei anderen Kriteriumsvariablen der größte Geschlechterunterschied in der Varianzaufklärung zu erkennen, die bei den Männern mit 35% deutlich höher lag als bei den Frauen mit 20%. Anschließend wurde zur Überprüfung der inkrementellen Validität untersucht, ob der G-PGB zu gängigen PGB-Verfahren wie dem *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ; Lincke et al., 2021) zusätzliche Varianz in den vier gesundheits- und arbeitsbezogenen Kriterien aufklären konnte. Es wurden alle 24 Subskalen des COPSOQ aus dem Bereich der psychischen Belastung bei der Arbeit und der G-PGB Gesamtscore als weiterer Prädiktor in vier verschiedene Regressionsmodelle eingefügt. Anschließend wurde die Vorhersagekraft der insgesamt 25 Prädiktoren miteinander verglichen. Bei den Frauen war der G-PGB in den beiden Modellen mit Arbeitszufriedenheit ($\beta = -.281$) und psychischem Wohlbefinden ($\beta = -.351$) als externe Kriterien der stärkste Prädiktor mit einer höheren Vorhersagekraft als die einzelnen Subskalen des COPSOQ. In den beiden Modellen mit Burnout Symptomen und Arbeitsengagement als Kriterien war der G-PGB Gesamtscore zweit stärkster Prädiktor. Im Regressionsmodell mit Burnout Symptomen als Kriterium wies die COPSOQ-Subskala „Qualitative Anforderungen“ ($\beta = .339$) den höchsten und der G-PGB ($\beta = .246$) den zweithöchsten Wert auf. Im Modell mit Arbeitsengagement als externes Kriterium hatte die COPSOQ Subskala „Unterstützung bei der Arbeit“ ($\beta = .276$) den höchsten Wert, gefolgt vom G-PGB ($\beta = .197$). Bei den Männern war der G-PGB Gesamtscore verglichen mit den 24 Subskalen des COPSOQ in drei Regressionsmodellen der stärkste Prädiktor. Dazu gehörten die Modelle mit den externen Kriterien Arbeitszufriedenheit ($\beta = -.357$), Arbeitsengagement ($\beta = .322$) und psychisches Wohlbefinden ($\beta = -.354$). Im Modell mit Burnout Symptomen als externes Kriterium hatte die COPSOQ Subskala Work-Privacy-Konflikte ($\beta = .353$) die größte Vorhersagekraft, gefolgt vom G-PGB Gesamtscore ($\beta = .246$). In jedem der Regressionsmodelle konnte durch den G-PGB als zusätzlicher Prädiktor zu den COPSOQ Subskalen mehr Varianz aufgeklärt werden. Diese Varianzaufklärung lag zwischen 1.7% (Arbeitsengagement) und 5.9% (psychisches Wohlbefinden) bei den Frauen und zwischen 2.5% (Burnout Symptome) und 5.5% (Arbeitszufriedenheit) bei den Männern.

Die ausführlichen Ergebnisse aus Teilprojekt 3 werden in einem Manuskript (Validierungspaper zum G-PGB) berichtet, welches sich im Publikationsprozess befindet.

8 Diskussion der Ergebnisse, Gesamtbeurteilung

Das übergeordnete Ziel des Projekts war die Entwicklung und Validierung eines gendersensitiven Fragebogens zur Erfassung und Beurteilung von psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen. Mit dem Vorliegen des G-PGB wurde dieses Ziel erreicht.

Die Gütekriterien des G-PGB weisen zufriedenstellende Werte auf. Die Reliabilität des G-PGB kann als gut bezeichnet werden. Die Reliabilitätsanalyse der Gesamtskala des G-PGB ergab in der Vorstudie Cronbach's $\alpha = .86$, zum ersten Messzeitpunkt der Hauptstudie Cronbach's $\alpha = .85$ und zum zweiten Messzeitpunkt der Hauptstudie Cronbach's $\alpha = .84$. Die Test-Retest-Reliabilität lag in der Hauptstudie bei $\rho = .73$. Dieser Wert deutet auf eine akzeptable Stabilität des G-PGB über den erhobenen Zeitraum von durchschnittlich 69.4 Tagen ($SD = 3.4$ Tage, Spannweite 19 Tage) hin. Bei der Überprüfung der Kriteriumsvalidität wurde deutlich, dass der G-PGB sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern mit Burnout Symptomen in Zusammenhang stand und psychisches Wohlbefinden, Arbeitsengagement und in besonderem Maße Arbeitszufriedenheit vorhersagen konnte. Mit Blick auf die inkrementelle Validität konnte dargestellt werden, dass der G-PGB zusätzlich zu den inhaltlich sehr umfangreichen Subskalen des *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ; Lincke et al., 2021) aus dem Bereich der psychischen Belastung bei der Arbeit weitere Varianz aufklären konnte. Diese Varianzaufklärung lag zwischen 1.7% (Arbeitsengagement) und 5.9% (psychisches Wohlbefinden) bei den Frauen und zwischen 2.5% (Burnout Symptome) und 5.5% (Arbeitszufriedenheit) bei den Männern. Dies spricht für einen „Add-on-Effekt“ des G-PGB zu bestehenden Verfahren. Der G-PGB-Fragebogen eignet sich somit sowohl für den eigenständigen Einsatz in Betrieben zur gendersensitiven Beurteilung psychischer Gefährdungen als auch für die Implementierung in bereits bestehende Instrumente wie dem COPSOQ (Lincke et al., 2021). Gemessen am diagnostischen Erkenntnisgewinn benötigt der G-PGB nur eine geringe Bearbeitungszeit, so dass der Fragebogen auch das Gütekriterium der Ökonomie zufriedenstellend erfüllt.

Die Ergebnisse aus der Validierungsstudie zum G-PGB (Teilprojekt 3) weisen auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbelastungen, Beanspruchungen und Ressourcen hin. Sowohl in der Vor- als auch in der Hauptstudie zeigten die Mittelwerte der zehn G-PGB Items bei den Männern höhere Ausprägungen als bei den Frauen, d.h. Frauen bewerteten die erhobenen Arbeitsaspekte weniger positiv (im Sinne von weniger bereichernd) als die Männer. Auch in Teilprojekt 2 schätzten die Frauen ihre Arbeitsbedingungen (z.B. Entwicklungschancen, örtliche und zeitliche Flexibilität, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Wertschätzung im Unternehmen) sowie ihre psychosomatische Gesundheit weniger gut ein als die Männer. Dass Frauen in gleichen oder ähnlichen Berufsbranchen häufiger Belastungen und Ressourcendefizite angeben als Männer zeigen

auch andere Untersuchungen (Becker et al., 2019). Da die Erfassung der Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen nicht mit objektiven Maßen (z.B. Gehalt, Fehlzeiten), sondern über Selbstbericht erfolgte, bleibt unklar, ob die Frauen im Vergleich zu den Männern in unseren Stichproben tatsächlich mit belastenderen bzw. weniger bereichernden Arbeitsbedingungen konfrontiert waren oder ob sie womöglich nur eher bereit waren, darüber Auskunft zu geben. Die Ergebnisse in der Literatur sind hierzu uneindeutig (vgl. Merbach et al., 2002, World Health Organization [WHO], 2006). Verzerrungen bei der Selbsteinschätzung von Gesundheit oder Beschwerden können über Sozialisationsprozesse vermittelte Geschlechtsrollenbilder erklärt werden (Sieverding, 2005). Andererseits können die Befunde auch die Realität der Lebenswelt von Frauen widerspiegeln, die oftmals Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erwerbs- und Reproduktionsarbeit). In Anlehnung an das Effort-Reward-Imbalance Modell (Siegrist, 2017), kann vor allem die Kombination aus unbezahlter Sorgearbeit und ungleicher Bezahlung in der Erwerbsarbeit ein Gesundheitsrisiko für Frauen darstellen infolge steigender Anforderungen und fehlender Anerkennung. Somit würden auch strukturelle Unterschiede eine Rolle bei der Erklärung der gefundenen Geschlechterunterschiede spielen, passend zu den Befunden aus der Studie von Beermann et al. (2008): Auf Grundlage der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2006 beschrieben sie die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern anhand der horizontalen und vertikalen Segregation, Bezahlung und Arbeitszeit, die deutliche Unterschiede aufwiesen und zeigten auf, dass diese strukturellen Unterschiede im Zusammenhang mit bestimmten Arbeitsbelastungen standen.

Die zur übergeordneten Zielerreichung durchgeführten Teilprojekte konnten ebenfalls wie vorgesehen umgesetzt werden und lieferten weitere wertvolle Erkenntnisse.

In Teilprojekt 1 ist ein umfassender systematischer Überblick in Form eines Umbrella Reviews über meta-analytisch ermittelte Geschlechterunterschiede in arbeits- und personenbezogenen Faktoren, die mit Stress und/oder Burnout in Verbindung stehen, entstanden. Dafür wurde eine umfangreiche Literaturrecherche mit insgesamt sieben elektronischen Datenbanken (GenderMedDB, Web of Science, ProQuest, MEDLINE, APA PsycINFO, APA PsycArticles, CINAHL) durchgeführt und Metaanalysen mit Effektstärken ab Cohens $d = |.10|$ einbezogen. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass die Qualität der eingeschlossenen Metaanalysen, die mit Hilfe der AMSTAR 2 - Methode (Assessment of Multiple Systematic Reviews) bewertet wurde, vorrangig als kritisch einzustufen ist. Nur drei Metaanalysen hatten eine „geringe“ Qualität und erreichten damit die beste Bewertung. Es wurden 56 Geschlechterunterschiede herausgearbeitet, die meisten davon im Bereich von „sehr klein“ bis „klein“. Ein großer Effekt wurde für Emotionalität gefunden ($d = -.80$; KI $[-.90, -.68]$), wobei die Werte bei den Frauen

höher waren als bei den Männern. Etwa die Hälfte der identifizierten Faktoren mit Geschlechterunterschieden wies „sehr suggestive“ Evidenz auf (Evidenzklasse II). „Überzeugende“ Evidenz (Evidenzklasse I) wurde bei den Variablen Ehrlichkeit-Bescheidenheit mit höheren Werten in der Frauenstichprobe ($d = -.38$; CI $[-.47, -.27]$) und Selbstmitgefühl mit höheren Werten in der Männerstichprobe ($d = .18$; CI $[.14, .22]$) gefunden. Einer der größten geschlechtsspezifischen Unterschiede mit höheren Werten bei den Männern wurde für körperliche Aggression beobachtet (mittlere Effektstärken). Als arbeitsbezogene Belastung wurde u.a. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz identifiziert, die bei den Frauen stärker ausgeprägt war. Berufliche Gratifikation (einschließlich Gehalt, Boni und Beförderungen) war die einzige arbeitsbezogene Ressource mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, wobei Frauen hier geringere Werte als Männer aufwiesen, unabhängig von Unterschieden in der Leistungsbewertung. Dieser Befund passt zu den Überlegungen weiter oben im Abschnitt zum Effort-Reward-Imbalance Modell (Siegrist, 2017), in welchem das Zusammenspiel von Anforderungen und Anerkennung eine zentrale Rolle für die (mentale) Gesundheit spielt.

Die Ergebnisse sind aufgrund der insgesamt kritisch geringen Qualität der Belege für metaanalytisch untersuchte geschlechtsspezifische Unterschiede mit Vorsicht zu interpretieren und sollten vor dem Hintergrund der „gender similarities“ Hypothese (Hyde, 2005) eingeordnet werden, die besagt, dass die meisten psychologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Bereich nahe Null oder klein sind, einige wenige im moderaten Bereich und sehr wenige groß oder sehr groß sind. Insbesondere in großen Populationen von Frauen und Männern können jedoch die Auswirkungen kleiner Effekte für die Praxis von großer Bedeutung sein (Purvanova & Muros, 2010). Basierend auf den Komponenten des Job-Demand-Resources Modells (JD-R model; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017) fasst das Umbrella Review zahlreiche arbeits- sowie personenbezogene Anforderungen und Ressourcen zusammen, die sich zwischen Frauen und Männern unterscheiden. Diese Geschlechterunterschiede gilt es in zukünftigen Studien zur Prävention von Stress und Burnout zu berücksichtigen und weiter zu untersuchen. Insbesondere die Emotionsregulierung, sexuelle Belästigung, der Umgang mit Aggressionen und die Verbesserung der beruflichen Belohnungen scheinen hierbei von Bedeutung zu sein.

In Teilprojekt 2 wurden Daten vom Kooperationspartner DearEmployee geschlechterdifferenziert ausgewertet. Die Daten umfassten Angaben von Mitarbeitenden aus insgesamt 66 Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor, die im Rahmen der PGB erhoben wurden. Die Stichprobe ($N = 7218$) umfasste berufstätigen Frauen (44%) und Männer (56%) aus 24 verschiedenen Branchen. Die Überprüfung von Mittelwertunterschieden mittels T-Test sowie Man-Whitney-U-Test zwischen Frauen und Männern in den Ausprägungen von Belastungen, Ressourcen, gesundheits-, motivations- und

unternehmensbezogenen Faktoren ergab überwiegend kleine Effektstärken ($.20 \leq d < .50$; Cohen, 1988). Wie schon weiter oben im Abschnitt zu den Ergebnissen aus Teilprojekt 3 erwähnt, schätzen Frauen ihre Entwicklungschancen, die örtliche und zeitliche Flexibilität, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Wertschätzung im Unternehmen sowie ihre psychosomatische Gesundheit weniger gut ein als Männer. Präsentismus ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Dies passt zu den Befunden aus Beschäftigtenbefragungen gesetzlicher Krankenkassen wie der DAK (Marschall et al., 2016). Männer scheinen im Vergleich zu Frauen häufiger auch außerhalb der Arbeitszeit für berufliche Zwecke erreichbar zu sein und würden ihr Unternehmen eher als sehr guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Diese Ergebnisse replizieren die Ergebnisse aus Teilprojekt 1 nur eingeschränkt, da die Daten aus Teilprojekt 2 keine personenbezogenen Faktoren umfassten mit Ausnahme von „Entwicklungschancen“ und „Wertschätzung“. Bezüglich der Ergebnisse der Fokusgruppen ließen sich mehrere Geschlechterunterschiede quantitativ replizieren. Dazu gehörten geschlechtsspezifische Unterschiede beim Handlungsspielraum und unangenehmen Kontakt mit Dritten, bei der zeitlichen Flexibilität sowie bei den Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten (passende Qualifikation) und eigene Stärken (Talent) bei der Arbeit nutzen zu können.

Die Entwicklung und Anwendung des Evaluations-Tools eG-PGB stellte die Synthese der Teilprojekte 1 und 2 dar. Das eG-PGB-Tool wurde basierend auf den Erkenntnissen aus den vorherigen Teilprojekten (1 und 2) entwickelt und an allen kostenfrei verfügbaren quantitativen und inhaltlich passenden Fragebogen zur PGB, die in der BAuA Toolbox 2.1 (Richter, 2010) enthalten sind, sowie an weiteren neuen Fragebogen, die nach 2010 bereitgestellt wurden, exemplarisch angewendet. Von allen Fragebogen zur PGB, deren Gendersensitivität mit dem eG-PGB überprüft wurde, schnitt der COPSOQ III mit einem Gesamtwert von 57% am besten ab. Keiner der geprüften Fragebogen setzte voraus, dass Personen, die die Befragung durchführen und auswerten, Qualifikationen mit Bezug zur Gendersensitivität aufweisen. Außerdem konnte kein Fragebogen identifiziert werden, dessen Handlungsanweisung Methoden bzw. Hilfestellungen enthielt zur genderspezifischen Auswertung der Ergebnisse sowie gendersensitiven Maßnahmenempfehlung. Bei der Anwendung des eG-PGB wurden insgesamt vier verschiedene Rater eingesetzt, die teilweise zu unterschiedlichen Ergebnissen kamen. Lediglich bei vier Items (2, 6 sowie 7a und 7b) wurde eine hohe Interrater-Reliabilität festgestellt, da alle vier Rater mit ihrer Beurteilung zu 100% übereinstimmten. Schwierigkeiten gab es beispielsweise bei der Beantwortung von Item 4, da häufig Handlungsanweisungen oder eindeutige Informationen zur Durchführung der Fragebogen fehlten oder die methodischen Kenntnisse der Rater nicht ausreichten, um eine korrekte Bewertung vornehmen zu können. Die Bewertung der Gendersensitivität mit dem eG-PGB muss daher für den Laien aus der Praxis ohne vorherige Schulung oder zusätzliche Informationsmaterialien als ungeeignet eingestuft werden, da fachliche Kenntnisse für die

Anwendung des Tools erforderlich sind. Für die Beantwortung einzelner Items (z.B. Item 5a und 5b) müssen beispielsweise Validierungsstudien recherchiert und die nötigen Informationen aus den Studien herausgearbeitet werden. Somit sollte das Evaluations-Tool eG-PGB mit einer Handlungsanleitung veröffentlicht werden. Denkbar wären auch begleitende Workshops in den Betrieben oder Webinare für die geplante digitale Version des eG-PGB, die die Anwendenden im Bewertungsprozess unterstützen (s. Handlungsempfehlungen unter Punkt 11).

Fazit: Mit dem G-PGB können Arbeitgebende die gesetzlichen Anforderungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes gender-fair und valide umsetzen und betriebliche Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeitsklima schaffen. Der G-PGB ermöglicht erstmals eine standardisierte und evidenz-basierte Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen spezifisch für weibliche und männliche Beschäftigte. Durch die zeitgleiche Erfassung von wahrgenommenen Ressourcen können Unternehmen gendersensitive Maßnahmen zur Minimierung von Risiken am Arbeitsplatz ableiten und psychischen Erkrankungen ihrer Mitarbeitenden vorbeugen. Aufgrund seiner Güteeigenschaften eignet sich der G-PGB sowohl für den eigenständigen Einsatz als auch für die Implementierung in bereits bestehende PGB-Instrumente.

9 Gender Mainstreaming Aspekte

Gender Mainstreaming war ein durchgängiges Leitprinzip bei allen Projektvorhaben. Die Projektverantwortlichen legten großen Wert auf die Einhaltung von Genderstandards im Forschungsvorhaben. Alle Forschungsfragen wurden systematisch geschlechterdifferenziert betrachtet. Erkenntnisse, wie geschlechterbezogene Verzerrungseffekte bei der Konzipierung, Durchführung und Überprüfung von Forschungsarbeiten erkannt und vermieden werden können, wurden konsequent berücksichtigt. So konnten den wissenschaftlichen Standards entsprechend geschlechtsspezifische Erkenntnisse gewonnen werden, die es erlauben, Empfehlungen für aufbauende politische Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern abzuleiten sowie Präventionsangebote geschlechtersensibel auszugestalten.

In Teilprojekt 1 wurde beispielsweise bei der Literaturrecherche für das Umbrella Review darauf geachtet, einen Genderbias zu vermeiden. Es wurden Studien, die nur Frauen bzw. nur Männer untersucht haben, ausgeschlossen und ausschließlich Studien einbezogen, die Frauen und Männer miteinander verglichen haben. Dabei wurden sowohl das biologische Geschlecht („sex“) als auch das soziale Geschlecht („gender“) einbezogen. Es wurde keine Meta-Analyse identifiziert, die das sogenannte dritte Geschlecht „divers“ berücksichtigte. Bei der Planung der Fokusgruppendifkussionen wurde sich dafür ausgesprochen, dass die

Teilnehmenden nicht nur Eindrücke aus ihrer subjektiven, sondern auch aus der gegengeschlechtlichen Perspektive berichteten. Dies sollte den Perspektivwechsel erleichtern und mögliche implizite Geschlechtsrollenstereotype aufdecken und ins Bewusstsein der Teilnehmenden überführen. Die Methode hat sich als besonders relevant erwiesen, um Geschlechterrollenbilder zu erheben (Gümbel & Nielbock, 2012), da es Personen leichter zu fallen scheint, über die andere Geschlechterrolle (und damit verbundenen Belastungen) zu sprechen als über die eigene.

In Teilprojekt 2 wurden bei der sekundären Datenauswertung geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitsanforderungen und gesundheitsbezogenen Variablen untersucht. Die Daten von Personen, die „divers“ als Geschlecht angaben, konnten aufgrund der sehr kleinen Stichprobengröße leider nicht ausgewertet werden, so dass lediglich der Vergleich zwischen Personen mit der dichotomen Merkmalszuschreibung „weiblich“ und „männlich“ möglich war.

Bei der Entwicklung des Evaluations-Tools eG-PGB (Synthese von Teilprojekt 1 und 2) wurde ein Instrument zur Beurteilung der Gendersensitivität von Fragebogen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung konzipiert und angewendet. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz zwar fest verankert sein sollte (Nielbock & Gümbel, 2018), bislang aber in den meisten Betrieben die Gefährdungsbeurteilung mit gängigen Fragebogen- oder Screeningverfahren nur geschlechterneutral - im falsch verstandenen Sinne von geschlechtergerecht - durchgeführt werden kann. Auf diese Weise werden geschlechtsspezifische Belastungsfaktoren nicht erkannt. Die Ergebnisse der projekteigenen Evaluation, durchgeführt mit dem eG-PGB-Tool, stützten diesen Befund. Von allen Fragebogen zur PGB, deren Gendersensitivität mit dem eG-PGB überprüft wurde, erreichte der COPSOQ III mit einem Gesamtwert von 57% den höchsten Grad an Gendersensitivität. Für den deutschsprachigen Raum lag somit kein geeignetes Instrument vor, das Gender im Kontext der psychischen Gefährdungsbeurteilung ausreichend berücksichtigte. Die Entwicklung eines neuen, gendersensitiven Verfahrens war somit nicht nur gerechtfertigt, sondern für die Verankerung des Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz zwingend notwendig.

In Teilprojekt 3, bei der Entwicklung und Validierung des G-PGB, spielten Genderaspekte ebenso eine übergeordnete Rolle, z.B. bei der Auswahl des Itempools und in Form balancierter Geschlechterverhältnisse in den Normstichproben. Bei den Stichprobensammlungen (qualitative Interviews, quantitative Online-Befragungen) wurde grundsätzlich auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet, so dass alle relevanten Variablen systematische Berücksichtigung bei der gleichen Anzahl an berufstätigen Männern und berufstätigen Frauen fanden. Alle qualitativen und quantitativen Daten wurden

geschlechtsspezifisch ausgewertet und im Vier-Augen-Prinzip von mindestens einer Expertin und einem Experten diskutiert. Die Ergebnisse zeigten, dass Geschlecht einen bedeutsamen Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Arbeitsbelastungen aufwies. Auch bei der Wahrnehmung von Ressourcen konnte ein Unterschied zwischen Frauen und Männern beobachtet werden. Arbeitsanforderungen konnten demnach in ein und derselben Organisation für Frauen und Männer unterschiedlich belastend oder bereichernd erlebt werden. Vor dem Hintergrund, dass ein Aspekt sowohl negativ (im Sinne einer Belastung) als auch positiv (im Sinne einer Bereicherung) erlebt werden kann (z.B. kann die Vielfalt der Aufgaben für den einen Arbeitnehmenden überfordernd, für den anderen aber herausfordernd erlebt werden) wurde sich bei der Entwicklung des G-PGB für ein innovatives Antwortformat angelehnt an die „Daily Hassles and Uplifts Scale“ (Junça-Silva et al., 2020) entschieden. Durch die konsequente Einbeziehung der Gender-Perspektive bei der Entwicklung und Validierung des G-PGB, bietet die Gefährdungsbeurteilung mit diesem Instrument einen vielversprechenden Ansatzpunkt dafür, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Betrieb zu verknüpfen.

Um das Projektteam für das Thema Gender zu sensibilisieren, wurde die Handlungshilfe zur Erkennung von Gender-Bias im Forschungsprozess (Gender Based Analysis, GBA; vgl. Eichler & Burke, 2006) an alle Projektbeteiligten (z.B. an die studentischen Hilfskräfte) per E-Mail versendet mit der Bitte, die Handlungshilfe zu lesen und zu verinnerlichen. Die „Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender-Diversity“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen, herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung (Blickhäuser & von Barga, 2015) lag dem Projektteam ebenfalls vor. Zudem wurde viel Wert auf den Gebrauch einer geschlechtersensiblen Sprache in mündlicher und schriftlicher Hinsicht gelegt wie in Leitfäden dazu empfohlen (z.B. Arlt & Schalkowski, 2020).

Die Methoden und Ergebnisse des Forschungsprojekts sollten jedoch auch kritisch reflektiert werden. Neben den Dimensionen „männlich“ und „weiblich“ konnten beispielsweise die vielfältigen anderen Dimensionen von Geschlecht nicht untersucht werden, da das vorliegende Datenmaterial keine (Teilprojekt 1) oder zu wenige Informationen (Teilprojekt 2) darüber enthielt. Im neu entwickelten G-PGB-Fragebogen wurde daher darauf geachtet, bei der Frage nach dem Geschlecht drei Antwortkategorien vorzugeben („weiblich“, „männlich“ und „divers“).

In den einzelnen Teilprojekten wurden Untersuchungen durchgeführt, denen ein differenztheoretischer Geschlechteransatz zugrunde lag, d.h. bereits durch die zu prüfende Fragestellung wurde eine Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern angenommen. Da zu erwarten war, dass bei so einem Vorgehen auch Unterschiede gefunden werden (Gildemeister, 2010), sollten die Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden. In der Gender-

Forschung zum Arbeitsschutz wird jedoch darauf verwiesen, dass Unterschiede nicht nur in den Belastungen bei der Erwerbsarbeit bestehen, sondern sich auch in den verschiedenen Lebenswelten und Ressourcen zeigen (Resch, 2002). Durch unsere erweiterte Perspektive auf die Ressourcen und die Arbeits- und Lebenswelt (z.B. Familien- und Reproduktionsarbeit), wurde im Einklang mit diesen Empfehlungen versucht, ein ganzheitliches Verständnis von psychischer Gesundheit und Geschlecht im Kontext der Gefährdungsbeurteilung zu erlangen.

Um im Forschungsprozess der Herstellung oder Verfestigung von Zweigeschlechtlichkeit entgegenzuwirken, kamen in allen Teilprojekten neben den quantitativen auch qualitativen Methoden zum Einsatz wie Fokusgruppen und Einzelinterviews. Diese werden empfohlen, um das methodologische Problem der Überführung dekonstruktivistischer Annahmen in empirische Forschung zu reduzieren (Buchen et al., 2004).

10 Verbreitung und Öffentlichkeitsarbeit der Projektergebnisse

10.1 Erfolgte Veröffentlichungen

In der folgenden Tabelle 6 werden die während der Projektlaufzeit erfolgten Veröffentlichungen von Ergebnissen aus den Teilprojekten dargestellt.

Tabelle 6.
Veröffentlichungen

Datum	Veröffentlichung
Mai 2020	Eine Projektbeschreibung wurde auf der Webseite der MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin sowie auf der Webseite des Arbeitsbereichs Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin veröffentlicht. Link zur Projektseite MSB: https://www.medicalschool-berlin.de/forschung/forschungcluster/lifespan-aging-health/gendersensitive-psychische-gefaehrungsbeurteilung/ Link zur Projektseite FUB: https://www.ewi-psy.fu-berlin.de/psychologie/arbeitsbereiche/gesund/forschung/Projektbeschreibung_G-PGB.pdf

14.09.2020	Veröffentlichung des Protokolls zum Umbrella Review
	Ein Protokoll zur Erstellung der ersten geplanten Publikation („Gender differences in modifiable risk and protective factors associated with stress and mental health in an occupational context: an umbrella review“) wurde zur Registrierung bei PROSPERO veröffentlicht.
	Link: https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?ID=CRD42020209236
Mai 2022	Eine Projektbeschreibung wurde auf der Webseite des Bundesgesundheitsministeriums veröffentlicht.
	Link zur Projektseite BMG: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/ressortforschung/handlungsfelder/forschungsschwerpunkte/geschlecht-und-gesundheit/g-pgb.html
23.06.2022	Stepstone Webinar „Gender Equality als Unternehmensaufgabe - Mehr als nur Femwashing“; Teilnahme und Diskussionsbeteiligung durch Daniela Lange
10. bis 20.10.2022	„Woche der seelischen Gesundheit“; Beteiligung mit einem Online-Vortrag für die Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (DGVT) von Daniela Lange und Linda Baldensperger (Titel: „Mental (Over-) Load – und wie Gespräche helfen, die unsichtbare Last im Kopf zu reduzieren“)
12.11.2022	Seminar „Prävention und Gesundheitsförderung“ an der Berliner Akademie für Psychotherapie; Dozentin Daniela Lange
03.04.2023	1. Beitrag des Kooperationspartners DearEmployee bei LinkedIn; Linda Baldensperger und Daniela Lange beantworten in einem Interview Fragen zur „Flexibilität am Arbeitsplatz“ und berichten weitere Ergebnisse aus dem Teilprojekt zur geschlechterdifferenzierten Datenanalyse
19.05.2023	2. Beitrag des Kooperationspartners DearEmployee bei LinkedIn; Linda Baldensperger und Daniela Lange beantworten in einem Interview Fragen zur „Erreichbarkeit“ sowie zu den „beruflichen Entwicklungschancen“ und berichten weitere Ergebnisse aus dem Teilprojekt zur geschlechterdifferenzierten Datenanalyse

10.2 Geplante Veröffentlichungen

Vorgesehen ist die Veröffentlichung des „Umbrella Review on Gender Differences in Variables Associated with Stress and Burnout“. Zum Zeitpunkt der Einreichung des Abschlussberichtes

befand sich das Umbrella Review im Begutachtungsverfahren beim *Journal of Applied Psychology* (5-Year Impact Factor: 11.8).

Außerdem ist die Publikation der Validierungsstudie „Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Gendersensitiven Psychischen Gefährdungsbeurteilung (G-PGB)“ in Vorbereitung. Das Manuskript dazu befand sich zum Zeitpunkt der Einreichung des Abschlussberichtes in der Überarbeitung und wird nach Fertigstellung in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift eingereicht.

Geplant ist die Darstellung der Projektergebnisse auf der entsprechenden Webseite des Bundesgesundheitsministeriums (BMG). Ein Auszug aus diesen Ergebnissen soll zudem auf der Webseite der Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin in der Rubrik Forschung / Lifespan, Aging & Health sowie auf der Webseite des Arbeitsbereiches Gesundheitspsychologie der Freien Universität Berlin in der Rubrik Forschung veröffentlicht werden, jedoch erst, wenn die Publikationen in den Fachzeitschriften akzeptiert und veröffentlicht sind. Angestrebt werden außerdem Beiträge auf Messen und Kongressen wie der „A+A (Arbeitsschutz + Arbeitsmedizin)“ sowie weitere kurze Mitteilungen an das Laienpublikum über LinkedIn (über den Kooperationspartner DearEmployee) und auf der Webseite www.momemployees.de (s. Ausführungen unter Punkt 11). Die Forschungsergebnisse könnten so einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt und diese zum offenen Diskurs eingeladen werden.

Der Zugang zum entwickelten G-PGB Fragebogen soll nach Veröffentlichung der Validierungsstudie sowohl für Interessierte aus der Wissenschaft als auch aus der Praxis über einen Download im Internet (z.B. BMG-Webseite) und per Anfrage an die Autorinnen ermöglicht werden. Möglich wäre auch eine kostenfreie Bereitstellung über die Serviceleistung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. oder die Aufnahme in die von der BAuA herausgegebenen Toolbox „Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ (Richter, 2010). Eine Implementierung des G-PGB in bestehende Verfahren zur PGB könnte beispielsweise über unseren Kooperationspartner DearEmployee erfolgen.

11 Verwertung der Projektergebnisse (Nachhaltigkeit / Transferpotential)

Die Projektergebnisse haben Potentiale für Wissenschaft und Praxis. Sie bieten Innovationsansätze zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen wie der Zunahme psychischer Erkrankungen, dem strukturellen Wandel der Arbeitswelt und Vereinbarkeitsaspekten.

Die Ergebnisse des Projekts liefern beispielsweise über Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften (Teilprojekt 1 und 3) weiterführende Erkenntnisse für wissenschaftliches Fachpersonal zum Forschungsstand im Themenfeld Gender, Gesundheit und Arbeitsschutz.

Für die betriebliche Praxis stellen die Projektergebnisse eine verbesserte Grundlage für die Ableitung von Empfehlungen zur Umsetzung einer gender-fairen Gefährdungsbeurteilung dar. Sie liefern in Form des G-PGB ein effizientes und valides Screeningverfahren zur konkreten Erfassung und Beurteilung von wahrgenommenen Belastungen, Beanspruchungen aber auch Ressourcen, welches sich aufgrund seiner universellen und branchenspezifischen Ausrichtung leicht in bereits bestehende Konzepte und/oder Instrumente des Arbeitsschutzes implementieren lässt.

Eine Implementierung des G-PGB in bestehende Verfahren zur PGB wie über den Kooperationspartner DearEmployee würde einen großflächigen Einsatz des G-PGB erwarten lassen, da das junge und sehr erfolgreiche wissenschaftsbasierte Start-Up-Unternehmen in über hundert kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor Maßnahmen zur PGB durchführt.

Eine Aufnahme des G-PGB in die von der BAuA herausgegebenen Toolbox „Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen“ (Richter, 2010) oder die Bereitstellung über die Serviceleistung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. würde den Zugang zum Fragebogen sowohl für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen als auch für betriebliche Akteure erleichtern und die Anwendbarkeit in Forschung und Praxis erhöhen.

Für die transnationale Verwertung der Forschungsergebnisse wäre eine Überblicksdarstellung zu den gefundenen Geschlechteraspekten im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur auf nationaler (z.B. Bundesgesundheitsministerium), sondern auch auf internationaler Ebene (z.B. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Brüsseler Technisches Büro für Gesundheit und Sicherheit beim Europäischen Gewerkschaftsbund, Weltgesundheitsorganisation oder Dubliner Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) wünschenswert.

Handlungsempfehlungen für den Einsatz in der betrieblichen Praxis:

Das Evaluations-Tool (eG-PGB) (Synthese von Teilprojekt 1 und 2) soll betrieblichen Nutzern zur Verfügung gestellt werden. Mit diesem Evaluationsinstrument können eigens entwickelte oder bereits bestehende Fragebogen hinsichtlich ihrer gendersensitiven Ausrichtung bewertet werden. Betrieblichen Akteuren kann so die Auswahl eines geeigneten Instruments zur PGB erleichtert werden (z.B. könnten Betriebe mit hohen Fehlzeiten von Mitarbeiterinnen einen als hoch-gendersensitiv bewerteten Fragebogen bevorzugen, um eventuelle Risikofaktoren für Frauen in ihrem Betrieb besser aufdecken zu können). Wünschenswert wäre auch eine Web-

basierte Veröffentlichung über die BMG-Webseite oder bereits bestehende Anbieter in diesem Bereich (z.B. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - BAuA). Da die Anwendung des Tools in der Praxis mit Herausforderungen verbunden sein kann (s. Ausführungen unter Punkt 8), sollte das Instrument mit einer Handlungsanleitung veröffentlicht werden (z.B. Blickhäuser & von Barga, 2015; Nielbock & Gümbel, 2018). Unterstützende Maßnahmen in Form von Workshops oder Webinaren wären ebenso denkbar und könnten auf Anfrage von Dr. Linda Baldensperger und Dipl. Psych. Daniela Lange durchgeführt werden.

Obwohl zu erwarten ist, dass sich der G-PGB unkompliziert einsetzen und in bestehende Maßnahmen der PGB implementieren lässt, werden ebenso wie für das Evaluations-Tool (eG-PGB) ergänzende Maßnahmen und Handlungshilfen für den Einsatz des G-PGB in der betrieblichen Praxis empfohlen (s. z.B. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder [GFMK], 2011).

Gerade bei der gendersensitiven psychischen Gefährdungsbeurteilung sollte gewährleistet sein, dass diejenigen, die sie umsetzen, verstehen, inwiefern Belastungen, Beanspruchungen und Ressourcen in der Arbeitswelt mit Gender-Aspekten (z.B. Geschlechtsrollenbilder oder Stereotype) zusammenhängen. Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt, wie geschlechtsbezogene Fehldeutungen vermieden, die Gleichstellung der Geschlechter verbessert und Handlungsspielräume für Frauen und Männer erweitert werden können. Daher wird die Einbindung genderkompetenter Berater und Beraterinnen empfohlen (Nielbock & Gümbel, 2018). Diese könnten Workshops oder Zirkel in gendersensibler Sprache moderieren, eine wertschätzende Unternehmenskultur geprägt durch Offenheit und Gleichgewichtigkeit von Unterschieden vermitteln und so die Genderkompetenz aller Beteiligten fördern. Zudem kennen sie Strategien der nachhaltigen Verankerung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Arbeitsschutz, wie die Einbindung der Führungsebene oder das Bilden von Steuerungsgruppen aus Arbeitgebenden und Interessensvertretung (z.B. Betriebs- oder Personalrat). Auf Basis der erhobenen und bewerteten Ergebnisse aus der geschlechtsspezifischen Gefährdungsbeurteilung können sie Betriebe dabei unterstützen, gendersensitive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die nicht nur zur Verringerung von Belastungen und Stärkung von Ressourcen, sondern auch zur Gleichstellung beitragen.

Das Gunda-Werner-Institut hat zusammen mit der Heinrich-Böll-Stiftung ein Expertinnen- und Expertenpool aufgebaut für Gendercoaching, Genderberatung und Gendertrainings. Über die [Gender-Toolbox](#) (Blickhäuser & von Barga, 2015) kann man praktische Arbeitshilfen für Gender-Training und Gender-Beratung erhalten. Sie gibt Anregungen und Hilfestellungen für unterschiedliche Aufgaben und Einsatzfelder rund um das Thema Gender. Für den Einsatz

des G-PGB in der betrieblichen Praxis können hierüber Materialien gefunden werden, die eine nachhaltige und effiziente Einbindung des G-PGB in den Arbeitsschutz unterstützen.

Für einen erfolgreichen gendergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten PGB (Psychische Gefährdungsbeurteilung) und BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) mit Personalentwicklung und Führungsebene eng verzahnt sein (vgl. Wolf, 2017). Der Gender-Aspekt sollte dabei als Leitprinzip auf allen Ebenen fest verankert werden. Organisationen, die eine gendersensitive psychische Gefährdungsbeurteilung mit dem G-PGB durchführen und ein gendergerechtes betriebliches Gesundheitsmanagement einführen wollen, sollten dies als Zielsetzung in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung festlegen und strukturell eng mit der Personal- und Organisationsentwicklung verbinden.

Implikationen für Wissenschaft und Forschung:

Über die Erkenntnisse des Projekts „Gendersensitive Psychische Gefährdungsbeurteilung“ hinaus besteht noch erheblicher Forschungsbedarf. So sind die Zusammenhänge zwischen Gender und psychischen Belastungen erst in Ansätzen erforscht. Auch die Frage, weshalb die gleichen Arbeitsanforderungen von Männern und Frauen in unterschiedlichem Ausmaß als Belastung oder Bereicherung empfunden werden, kann aktuell noch nicht zufriedenstellend beantwortet werden. Möglich ist, dass Frauen Beschwerden eher benennen, wie es auch bei der Diagnose psychischer Erkrankungen zu beobachten ist (Merbach et al., 2002), oder dass sie bestimmten psychischen Belastungen tatsächlich stärker ausgesetzt sind aufgrund struktureller Unterschiede (Beermann et al., 2008) oder benachteiligender Arbeits- und Lebensbedingungen (WHO, 2006). Hier braucht es andere methodische Zugänge zur Untersuchung möglicher Wirkmechanismen (z.B. Moderations- oder Mediationsanalysen), wobei Variablen wie adaptive/maladaptive Copingstrategien, Persönlichkeitseigenschaften (z.B. Verausgabungsneigung) und Geschlechtsrollenbilder (Sieverding, 2005) eine Rolle bei der Erklärung spielen könnten.

Darüber hinaus ist es zwingend erforderlich zu prüfen, ob sich der G-PGB gender-fair und valide branchenunspezifisch einsetzen lässt. Da hier Daten mit einer hierarchischen oder verschachtelten Struktur untersucht werden müssen, sollten Mehrebenenanalysen (Mixed-Effects-Modelle) zur Anwendung kommen. Mittels Mehrebenenmodellierung könnten Interaktionen von Faktoren auf individueller Ebene (z.B. Arbeitsbelastungen) mit übergeordneten Kontextfaktoren (z.B. Branchenzugehörigkeit) untersucht werden. Sollte gefunden werden, dass der Einfluss des Geschlechts auf die Wahrnehmung psychischer Belastungen von der Berufsbranche abhängt, müssten die branchenspezifischen Gendereffekte aufgezeigt und beschrieben werden, um mögliche Fehlbeurteilungen von psychischen Belastungen zu vermeiden. Auch braucht es Erkenntnisse aus der Praxis in Form von Evaluationsstudien. Zudem sollten die Ergebnisse aus der Validierungsstudie (Teilprojekt

3) repliziert sowie die Itemstruktur des G-PGB mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse bestätigt werden (Brandt, 2020). Längsschnittlich sollte über mehrere Messzeitpunkte untersucht werden, ob der G-PGB nicht nur Zusammenhänge zwischen Belastungen/Ressourcen und arbeits-/gesundheitsbezogenen Variablen (z.B. Arbeitszufriedenheit, psychisches Wohlbefinden) geschlechtsspezifisch erklären, sondern auch Veränderungen in Bezug auf Erkrankungsrisiken (z.B. Stress, Burnout) für berufstätige Männer und Frauen prognostizieren kann. Dies würde weitere wertvolle Erkenntnisse für Gender Mainstreaming Ansätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz liefern mit dem Ziel, die Chancengleichheit und Gesunderhaltung von Frauen und Männern nachhaltig zu verbessern.

Implikationen für Interventionsansätze:

Obwohl Gesundheitsförderung, soziale Benachteiligung und gesundheitliche Chancengleichheit in einem engen konzeptionellen Zusammenhang stehen, mangelt es in der betrieblichen Praxis an Ansätzen für geschlechtersensible Gesundheitsförderung (Gümbel & Nielbock, 2012; Ulmer & Gröben, 2004). Das Präventionsgesetz von 2015 hat im § 20 SGB V das Ziel der Verminderung sozial bedingter gesundheitlicher Ungleichheit erweitert um die Verminderung der geschlechtsbezogenen Ungleichheit von Gesundheitschancen. Das Gesetz bestätigt und stärkt die Perspektive auf gesundheitliche Chancengleichheit, da es zusätzliche Ressourcen für lebensweltorientierte Maßnahmen bereitstellt. Das Projekt steht im Einklang mit diesen Zielen, da im G-PGB durch die gendersensitive Erfassung von psychischen Gefährdungen unter Bezugnahme verschiedener Lebenswelten von Männern und Frauen (z.B. Arbeits- und Privatleben) eine geschlechtsspezifische Bedarfsanalyse stattfindet. Die zeitgleiche Erfassung von wahrgenommenen Ressourcen im G-PGB innerhalb dieser sozialen Kontexte erlaubt es, im Nachgang Strategien zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengleichheit von Männern und Frauen (sowie für Subgruppen innerhalb der Geschlechter) abzuleiten und Empfehlungen für geschlechtsspezifische Präventionsangebote auszusprechen. Die Projektergebnisse (Teilprojekt 3) können nachhaltig in die Entwicklung von Gesundheitsförderungsprogrammen, beispielsweise für berufstätige Eltern einfließen, in welchem für diese Zielgruppe relevante Risiken (z.B. mentale Überlastung) und Ressourcen (z.B. Wertschätzung) maßgeschneidert angesprochen werden. Ein erster Transfer der Projektergebnisse soll in Form eines Pilot-Projekts für berufstätige Mütter [„Momployees“](#) stattfinden. Das Projekt zielt u. a. darauf ab, den Vereinbarkeitsaspekt von Beruf und Familie für Mütter als Handlungsfeld bei betrieblichen Akteuren stärker zu verankern. Über eine Kampagne zu mütterfreundlichen Unternehmen könnten Arbeitgebende, Betriebs- und Personalräte für die Thematik sensibilisiert werden, ähnlich zum Projekt [„Väterfreundliche Betriebe“](#) der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

In den Teilprojekten 1 und 2 wurden arbeitsbezogene (z.B. flexible Arbeitszeiten) und personenbezogene (z.B. eigene Ansprüche und Erwartungen) Variablen untersucht mit dem Ziel, Anforderungen der modernen Gesellschaft, wie die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben oder ständige Erreichbarkeit, besser abbilden zu können. Auf dieser Grundlage können Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden sowohl mit Arbeitsbezug (z.B. Einführung fester Pausen zur Erholung im Betrieb) als auch mit Personenbezug (z.B. Vermittlung von selbstregulativen Strategien zum Vereinbarkeitsmanagement). Dieses Vorgehen steht im Einklang mit den Empfehlungen, in der neuen Arbeitswelt auf beiden Ebenen anzusetzen, Verhältnis- und Verhaltensprävention, um psychische Belastungen wie Leistungs- und Zeitdruck zu reduzieren (Nielbock & Gümbel, 2018).

Arbeits- und gesundheitspolitische Ansätze:

Arbeitsbedingte psychische Belastungen verursachen in Deutschland jährlich Kosten von etwa 30 Milliarden Euro (Bödeker & Friedrichs, 2011). Betriebliche Gesundheitspolitik kann einen Beitrag leisten, diesen wirtschaftlichen Schaden zu reduzieren.

Der Bereich Genderpolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte bereits vor über einem Jahrzehnt das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „Gender/Stress“ initiiert und eine Empfehlung ausgesprochen, Instrumente zu entwickeln, die eine Gender-Perspektive für den Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement nutzbar machen – insbesondere für das zentrale Instrument der Gefährdungsbeurteilung (vgl. Nielbock & Gümbel, 2018). Mit dem G-PGB liegt nun ein solches Instrument vor.

Vor dem Hintergrund des hohen Stellenwerts der psychischen Belastungen und der erkannten Bedeutung der Geschlechterperspektive auch auf politischer Ebene (s. z.B. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder [GFMK], 2011) und den Institutionen des Arbeitsschutzes (s. z.B. Pieck, 2017; iga.Report 35 „Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender“) scheinen die Ausgangsbedingungen für eine feste Verankerung des G-PGB im Instrumenten-Repertoire der psychischen Gefährdungsbeurteilung günstig.

Bund, Länder und Unfallversicherungsträger haben sich auf eine Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) verpflichtet zur Gewährleistung sicherer, gesunder und gerechter Arbeitsbedingungen. Über das GDA-Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ könnten die Erkenntnisse aus dem Projekt in eine konkrete Informationsgrundlage zur gendersensitiven psychischen Gefährdungsbeurteilung für die Aufsichtspraxis der Arbeitsschutzbehörden fließen. Durch die Kooperation der GDA-Träger mit Fachverbänden (z.B. Betriebsmedizin), Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Arbeitgeberinnenvertretung sowie gesetzlichen Krankenkassen, würde ein

großflächiger Transfer der Forschungsergebnisse über vielfältige Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stattfinden.

12 Publikationen

Arnold, C. (2021). *In welchem Zusammenhang steht die Führungskompetenz mit der psychischen Gesundheit von MitarbeiterInnen?* [Unveröffentlichte Bachelorarbeit]. MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin

Baldensperger, L., Schäfer, T., Fleig, L., Knoll, N. & Lange, D. (submitted). Umbrella Review on Gender Differences in Variables Associated with Stress and Burnout.

Lange, D., Fleig, L., Warner, L. & Baldensperger, L. (in prep.). Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur gendersensitiven psychischen Gefährdungsbeurteilung (G-PGB).

Pham Thi, H. L. (2021). *Empirische Untersuchung zu Zusammenhängen zwischen psychischer Gesundheit und Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgaben, sowie Team im Kontext der gendersensitiven psychischen Gefährdungsbeurteilung.* [Unveröffentlichte Masterarbeit]. MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin

PROSPERO: https://www.crd.york.ac.uk/prospero/display_record.php?ID=CRD42020209236

Yildiz, E. (2023). *Validierung einer Skala zur Erfassung von Mental Overload.* [Unveröffentlichte Masterarbeit]. MSB Medical School Berlin, Hochschule für Gesundheit und Medizin

13 Literatur

- Arlt, S. & Schalkowski, N. (2020). *Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden (Nr. 2)*. Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin. https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beck, D., Berger, S., Breutmann, N., Fergen, A., Gregersen, S., Morschhäuser, M., Reddehase, B., Ruck, Y. R., Sandrock, S., Splittgerber, B. & Theiler, A. (2017). *Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, GDA Arbeitsprogramm Psyche. https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Downloads/DE/empfehlungen-zur-umsetzung-der-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Becker, K., Engel, T., Grebenstein, L., & Künzel, L. (2019). Gender Health Gap: Gesundheitsbezogene Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 49(195), 219-237.
- Beermann, B., Brenscheidt, F., & Siefer, A. (2008). Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und-belastungen von Frauen und Männern. *Fehlzeiten-Report 2007: Arbeit, Geschlecht und Gesundheit Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft*, 69-82.
- Blickhäuser, A., & von Bagen, H. (2015). *Gender-Mainstreaming-Praxis: Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie "Gender-Diversity" in Gender-Mainstreaming-Prozessen*. Heinrich-Böll-Stiftung.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaften*: Heidelberg, Springer.
- Bödeker, W. & Friedrichs, M. (2011): Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland, in: Lothar Kamp, Klaus Pickshaus (Hrsg.): *Regelungslücke psychische Belastungen schließen*, August 2011
- Brandt, H. (2020). Exploratorische Faktorenanalyse (EFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Eds.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (pp. 575-614). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_23
- Buchen, S. & Helfferich, C. & Maier, M. (2004). Gender methodologisch: Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen. 10.1007/978-3-322-80587-4.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5). 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364834>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd Edition. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7). doi: <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>

- De Sio, S., Cedrone, F., Sanità, D., Ricci, P., Corbosiero, P., Di Traglia, M., . . . Stansfeld, S. (2017). Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. *BioMed research international*, 2017.
- Debitz, U.M., S; Buruck, G; Muzykorska, E; Lübbert, U; Schmidt, H; (2010). *Dr Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA)*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eichler, M., & Burke, M.A. (2006). The BIAS FREE Framework. *Canadian Journal of Public Health*, 97(1), 63-68.
- Eisler, R. M., & Skidmore, J. R. (1987). Masculine gender role stress: Scale development and component factors in the appraisal of stressful situations. *Behavior modification*, 11(2), 123-136.
- Gildemeister, R. (2010). *Doing gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung* (pp. 137-145). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gümbel, M., & Nielbock, S. (2012). *Die Last der Stereotype: Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hutcheson, G. D. & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. London: Sage.
- Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American psychologist*, 60(6), 581. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.6.581>
- Junça Silva, A., Caetano, A., & Lopes, M. (2020). A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work. *A working day in the life of employees: development and validation of the scale for daily hassles and uplifts at work*, (2), 221-250.
- Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) (Hrsg) (2011). *Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung*.
- Lincke, H.-J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *J Occup Med Toxicol*, 16, 50. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1>
- Magovcevic, M., & Addis, M.E. (2008). The Masculine Depression Scale: development and psychometric evaluation. *Psychology of Men & Masculinity*, 9(3), 117.
- Marschall, J., Nolting, H. D., Hildebrandt-Heene, S., & Sydow, H. (2016). *Gesundheitsreport 2016: analyse Der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunkt: Gender und Gesundheit*. DAK-Gesundheit.
- Merbach, M., Singer, S., Brähler, E. (2002). Psychische Störungen bei Männern und Frauen. In: Hurrelmann, Klaus/Kolip, Petra (Hrsg.): *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich*, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, S. 258-272.
- Moshagen, M., Thielmann, I., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2019). Meta-analytic investigations of the HEXACO Personality Inventory (-Revised). *Zeitschrift für Psychologie*. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000377>
- Nielbock, S., & Gümbel, M. (2018). *Arbeitsbedingungen beurteilen-geschlechtergerecht, Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*. 3. überarb. Aufl. ver.di-Bundesverwaltung. Bereich Genderpolitik. Berlin.

- Pieck, N. (2017). *Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender*. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).
- Pietrzyk, U., Rodehacke, S., & Hacker, W. (2012). FEMIA–Fragebogen zur Erfassung von Merkmalen interaktiver Arbeitstätigkeiten im Einzelhandel. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 56(4), 186-201. doi:10.1026/0932-4089/a000087
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Quinn, M.M., & Smith, P.M. (2018). Gender, Work, and Health. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 389-392. doi:10.1093/annweh/wxy019
- Resch, M. (2002). *Der Einfluss von Familien-und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit*. In: Hurrelmann, Klaus/Kolip, Petra (Hrsg.): *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit. Männer und Frauen im Vergleich*, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle, 2002, S. 403-418.
- Richarz, S. (2018). Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 68(6), 334-337. doi:10.1007/s40664-018-0290-
- Richter, G. (2010). Toolbox Version 1.2–Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. *Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*.
- Rivera-Torres, P., Araque-Padilla, R.A., & Montero-Simó, M.J. (2013). Job stress across gender: the importance of emotional and intellectual demands and social support in women. *International journal of environmental research and public health*, 10(1), 375-389. doi:10.3390/ijerph10010375
- Siegrist, J. (2017). The effort–reward imbalance model. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 24-35.
- Sieverding, M. (2005). *Geschlecht und Gesundheit* (Vol. 1, pp. 55-70). Hogrefe.
- Ulmer, J., & Gröben, F. (2004). *Ist betriebliche Gesundheitsförderung männlich? Werden geschlechtsspezifische arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren adäquat betrachtet?* Zur Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Gesundheitsförderung im Betrieb, Düsseldorf, 2004.
- WHO (World Health Organization): *Gender Equality, Work and Health. A Review of the Evidence*, Geneva, 2006.
- Wolf, D. (2017). Synergien in der Praxis schaffen: Wie sich Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung effektiv mit Gender verzahnen lassen und welche Rolle Führungskräfte dabei haben. In *Gender in Arbeit und Gesundheit* (pp. 162-189). Rainer Hampp Verlag.

14 Anhang

Anhang 1: G-PGB Fragebogen

Anhang 1

Gendersensitive Psychische Gefährdungsbeurteilung - G-PGB Fragebogen

Lieber Teilnehmer, liebe Teilnehmerin,

mit diesem Fragebogen werden Ihre **individuellen Belastungen** erfasst, die sowohl den **beruflichen** als auch den **nicht beruflichen Alltag** betreffen. Damit kann der Fragebogen dabei helfen, die Ursachen für gesundheitsrelevante Beanspruchungen abzubilden und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zur Gesundheitsförderung abzuleiten.

Ihr Geschlecht? ☐ Weiblich ☐ Männlich ☐ Divers

Wie **negativ** (im Sinne von belastend, beanspruchend, schädlich) oder **positiv** (im Sinne von bereichernd, unterstützend, förderlich) erleben Sie die folgenden Aspekte in Ihrem Alltag?

								
	sehr negativ	negativ	eher negativ	weder noch	eher positiv	positiv	sehr positiv	trifft nicht zu
1. Ergonomie (z.B. Bürostühle)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Sicherheit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Körperliche Anforderungen an mich (z.B. schwer heben)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Meine eigenen Erwartungen an mich	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Mein Mitspracherecht	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Meine Weiterbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Meine Aufstiegschancen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Meine Entlohnung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Zusätzliche Aufgaben (Aufgaben für die ich nicht entlohnt werde)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Unterstützung durch mein privates Umfeld (z.B. Hilfe bei der Hausarbeit oder Kinderbetreuung, Anerkennung meiner Mehrfachbelastung)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!