

„Zwischen Wissen und Wirken – Lernerfahrungen aus der Konzeption des Train-the-Trainer-Lehrgangs Geschlechtersensibles Gesundheitssystem“

Daniela Antony
Johanna Pfabigan
Anna Wahl

24. Oktober 2025

Bruck an der Mur



© Daniel Berkmann - stock.adobe.com



Dimensionen von Geschlecht

- Körperliches Geschlecht (Sex) = Kategorisierung anhand körperlicher Merkmale (oft bei der Geburt zugewiesen)
- Soziokulturelles Geschlecht (Gender) = Identitäten, soziale Rollen, Normen, Identitäten

cisgender: wenn Menschen sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde

transgender: wenn Menschen sich mit einem anderen Geschlecht identifizieren als dem, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde

intergeschlechtlich: wenn Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale geboren werden



— Relevanz von Geschlechtersensibilität (1)

Geschlecht beeinflusst Gesundheit sowohl über körperliche Prozesse als auch über gesellschaftliche Normen:

- körperliche Ebene: Krankheitsrisiken und Verläufe, Symptomatik, Pharmakologie, etc.
- gesellschaftliche Ebene: Rollenbilder, Gesundheitsverhalten, (Care-)Arbeit, Geschlechterbias in Diagnostik, Behandlung und Forschung

Auswirkung von Geschlechternormen auf Gesundheitsverhalten (Mües, 2025)

- Z.B. im Sexualverhalten von Männer mit „traditionellen“ Rollenbildern: mehr Sexualpartner:innen; weniger Kondomnutzung
- Frauen: kein Zusammenhang zwischen Rollenbildern und Sexualverhalten (Fleming & Agnew-Brune, 2015)

— Relevanz von Geschlechtersensibilität (2)



Auswirkungen von Geschlechternormen in der Gesundheitsversorgung:

- Vorurteil Frauen gegenüber: zerbrechlich, überemotional, ihre gesundheitsbezogenen Beschwerden werden als übertrieben interpretiert, körperliche Symptome werden eher psychosomatischen als physischen Ursachen zugeschrieben (Heise et al., 2019)
 - Frauen erhalten tendenziell eine schlechtere Versorgung als Männer: Untersuchung auf Erkrankungen sind seltener
 - Behandlung ist weniger intensiv (z.B. bei Schmerzen)
- Diskriminierungserfahrungen von trans, inter* und nicht-binären Personen bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen in Österreich (Gaiswinkler et al., 2023):
 - 25% häufig, 31% manchmal, 17% selten, 21% nie



— Prozessbeschreibung des Projekts

1. Vorbereitungsphase
2. Vernetzungstreffen mit Expert:innen
3. Entwicklung des Train the Trainer Lehr- und Lernkonzepts
- ➔ 4. Pilotierung des Train the Trainer Lehrgangs Geschlechtersensibles Gesundheitssystem
5. Evaluation
6. Implementation

— Lehr- und Lernkonzept

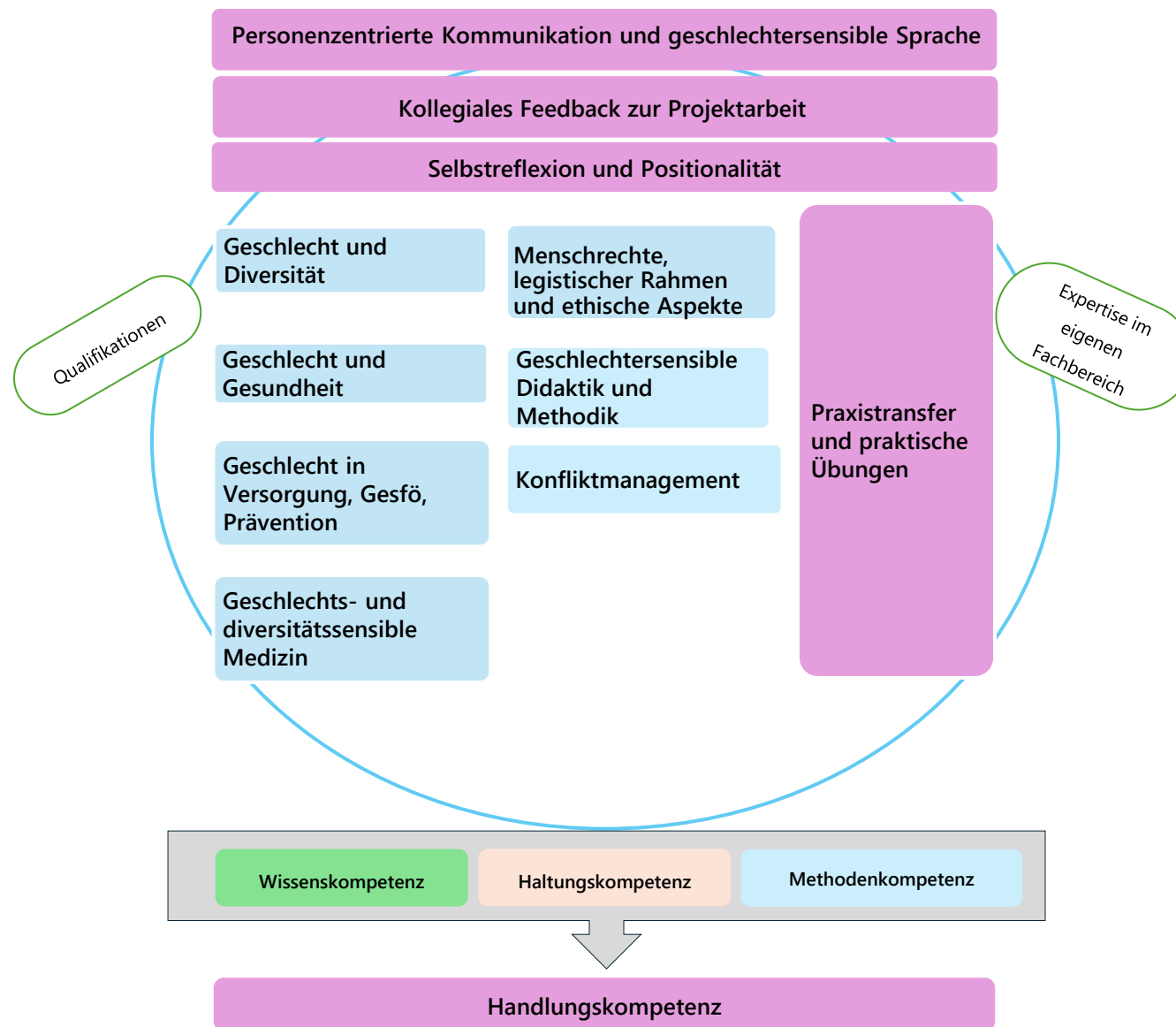


1. Definition (Kurzversion)

Ein geschlechtersensibles Gesundheitssystem adressiert systematisch geschlechtliche Vielfalt im Kontext intersektionaler Verflechtungen. Dabei werden die vielfältigen Lebenssituationen, Lebensbedingungen sowie körperlichen und sozialen Aspekte von Personen im Gesundheitssystem – von Prävention über Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung bis hin zur Pflege – berücksichtigt.

2. Zielgruppe

Lehrende der Gesundheitsberufe und Medizin, die sich mit Geschlechtersensibilität und Gesundheit auseinandersetzen und dieses Wissen an ihre Auszubildenden / Studierenden weitergeben möchten



Pilotprojekt



- **Vision**

- Entwicklung eines kollaborativem Lehrgangsprogramms, das sich durch Erfahrung weiterentwickelt und ein Lernumfeld fördert, das auf gegenseitigem Respekt und dem Austausch zwischen den Teilnehmenden und Vortragenden basiert.

- **Ziele**

- Testen der im Konzept definierten Inhalte, Methoden und organisatorischen Prozesse unter realen Bedingungen
- Weiterentwicklung auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse
- Nachhaltige Umsetzung

- **Umfang**

- insg. 14 Module, 30 UE, á 50 min + Projektarbeit



Kollegiales Lernen in alle Richtungen

- Lehrgangsmethoden als Lernpraxis (z.B. Tandems, Tridems, multiprofessionelle Referent:innen mit vielfältigen Perspektiven)
- Anwendung geschlechtersensibler Sprache im Lehrgang
- Reflexionstagebuch
- Toolsammlung zur Geschlechtersensibilität
- Padlet
- Projektarbeit "Konzeptentwicklung für eigene Lehre", Praxistransfer
 - Kollegiales Feedback als eigenes Modul



Konzeptionelle Lernerfahrungen

- Vorbereitungsphase muss mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet sein (Recherche, partizipative Prozesse, Konzeptentwicklung).
- Vernetzungstreffen fördern Austausch, Synergien und stärken die inhaltliche Qualität.
- Die frühzeitige und aktive Einbindung von Expert:innen, Referent:innen und Kooperationspartner:innen gewährleistet Relevanz und Diversitätssensibilität des Lehrgangs
- Regelmäßiger Austausch zwischen Organisationsteam und Referent:innen fördern den „roten Faden“ und verhindern Redundanzen.
- Das Evaluierungskonzept unterstützt die kontinuierliche Verbesserung und nachhaltige Umsetzung.



Institutionelle Lernerfahrungen

- Pragmatische Entscheidungen und Grenzen setzen, um mit Komplexität in Bezug auf Referent:innen, Teilnehmenden, verfügbaren Ressourcen, Bedarfe und Interessen umzugehen.
- Diversitätssensible Bildungsarbeit benötigt ausreichend Zeit, Ressourcen und institutionelle Rückendeckung.
- Die politische Relevanz des Themas führt zu hohen Erwartungen und verlangt klare Kommunikation und Zieldefinition.
- Für eine nachhaltige Implementierung sind Maßnahmen auf allen Ebenen und in verschiedenen Bereichen erforderlich, um Diversitätssensibilität zu fördern.
- Das Thema Geschlechtersensibilität stößt schnell an Grenzen, wenn es nicht im Zusammenhang mit sozioökonomischen Ungleichheiten betrachtet wird.

Lernen endet nicht mit dem Lehrgang – es beginnt mit dem eigenen Handeln



Daniela Antony

Health Expert

Gesundheit, Gesellschaft, Chancengerechtigkeit

+43 1 515 61-339

+43 676 848 191-339

daniela.antony@goeg.at

Johanna Pfabigan

Health Expert

Gesundheitsberufe und Langzeitpflege

+43 1 515 61-384

+43 676 848 191-384

johanna.pfabigan@goeg.at

Gesundheit Österreich GmbH

Stubenring 6, 1010 Wien

goeg.at