

Alles Menopause – oder WAS!?

Frauen – Arbeit – Menopause
Betriebliches
Gesundheitsmanagement als Chance

AKF-Fachtagung
Leipzig, 02. November 2025

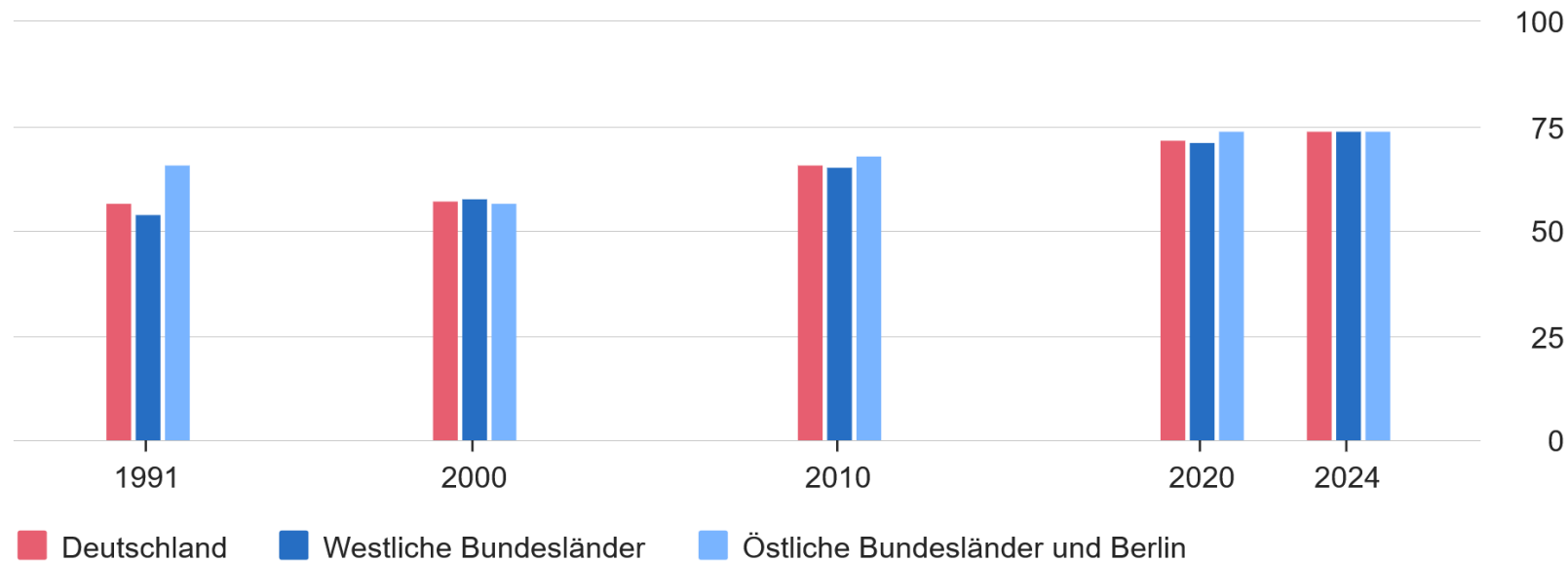
- I. Frauen und bezahlte Arbeit**
- II. „Wechseljahrsbeschwerden“ und psychische Belastungsfaktoren**
- III. Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- IV. Geschlechterperspektive
im betrieblichen Gesundheitsmanagement als Chance**

Frauen und bezahlte Arbeit

Erwerbsbeteiligung von Frauen

Erwerbstätigenquote von Frauen

15 bis unter 65 Jahre, in %

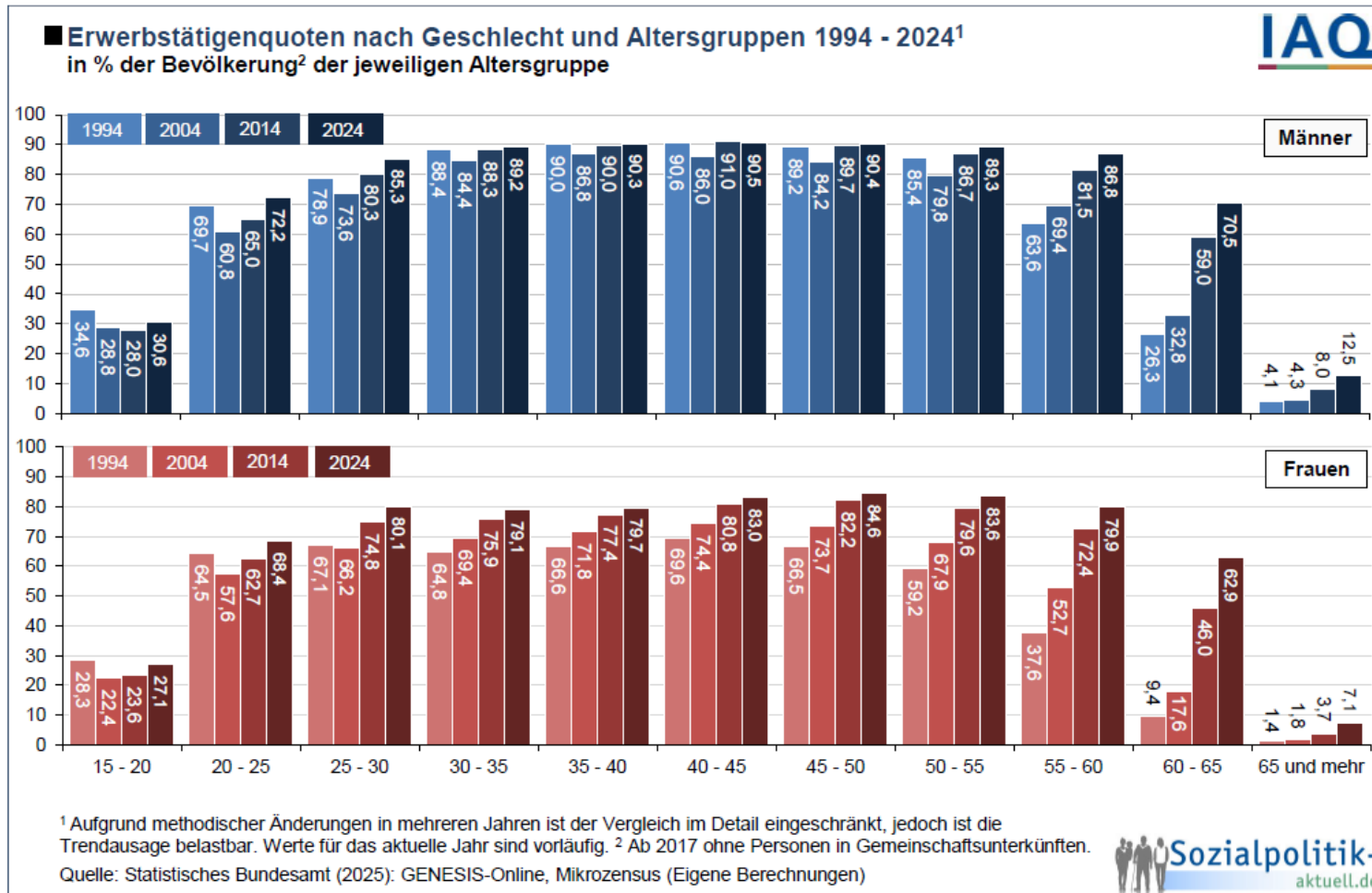


2024: Erstergebnis
Quelle: Mikrozensus

©  Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

**1991 waren
57 % der Frauen
erwerbstätig,
2024 waren es
knapp drei Viertel.**

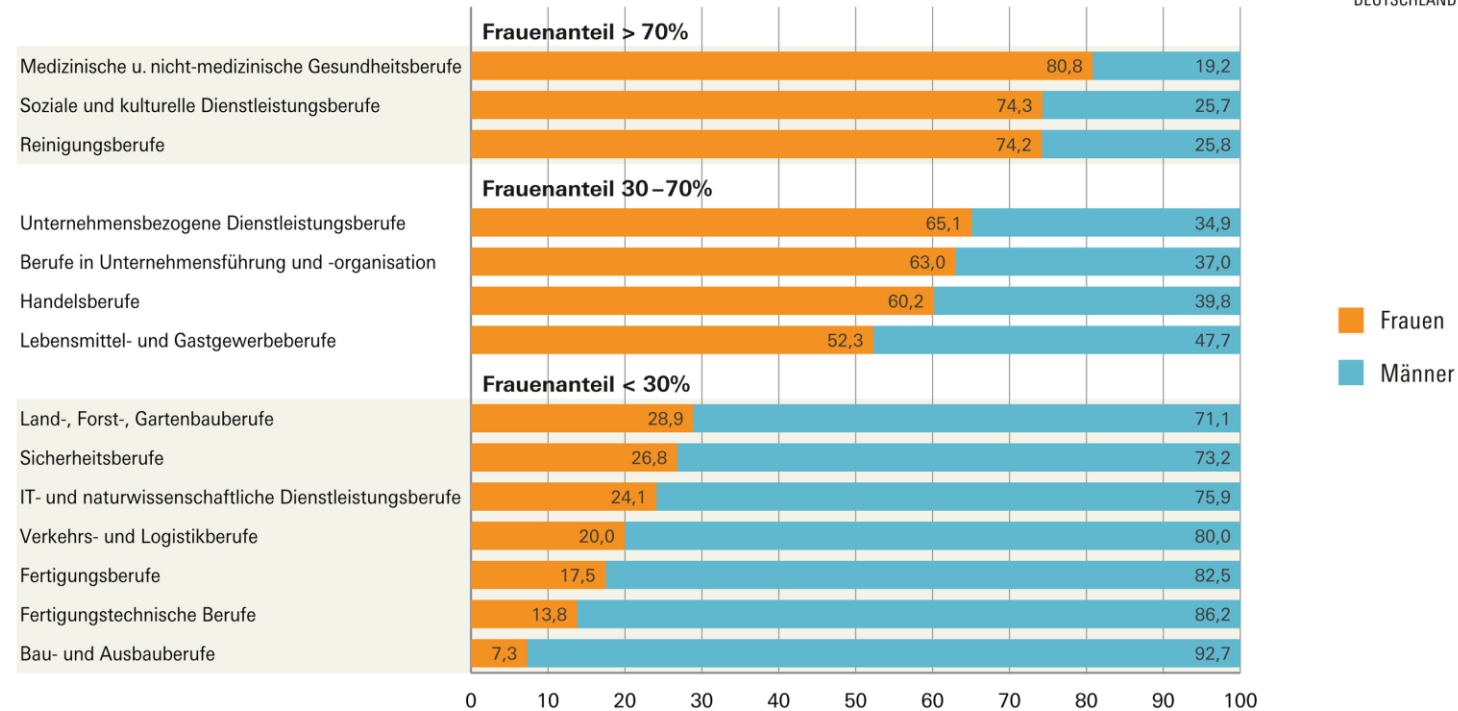
Erwerbstätigkeit von Frauen nach Altersgruppen



**Der Anteil
erwerbstätiger Frauen
in den Altersgruppen,
in denen sich
„Wechseljahrs-
beschwerden“
einstellen können, ist
deutlich gestiegen.**

Erwerbstätigkeit von Frauen – Frauenanteile in Berufssegmenten

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Berufssegmenten
in **Deutschland** (2022), in Prozent



**Frauen sind ganz
überwiegend in drei
von insgesamt 14
Berufssegmenten
beschäftigt.**

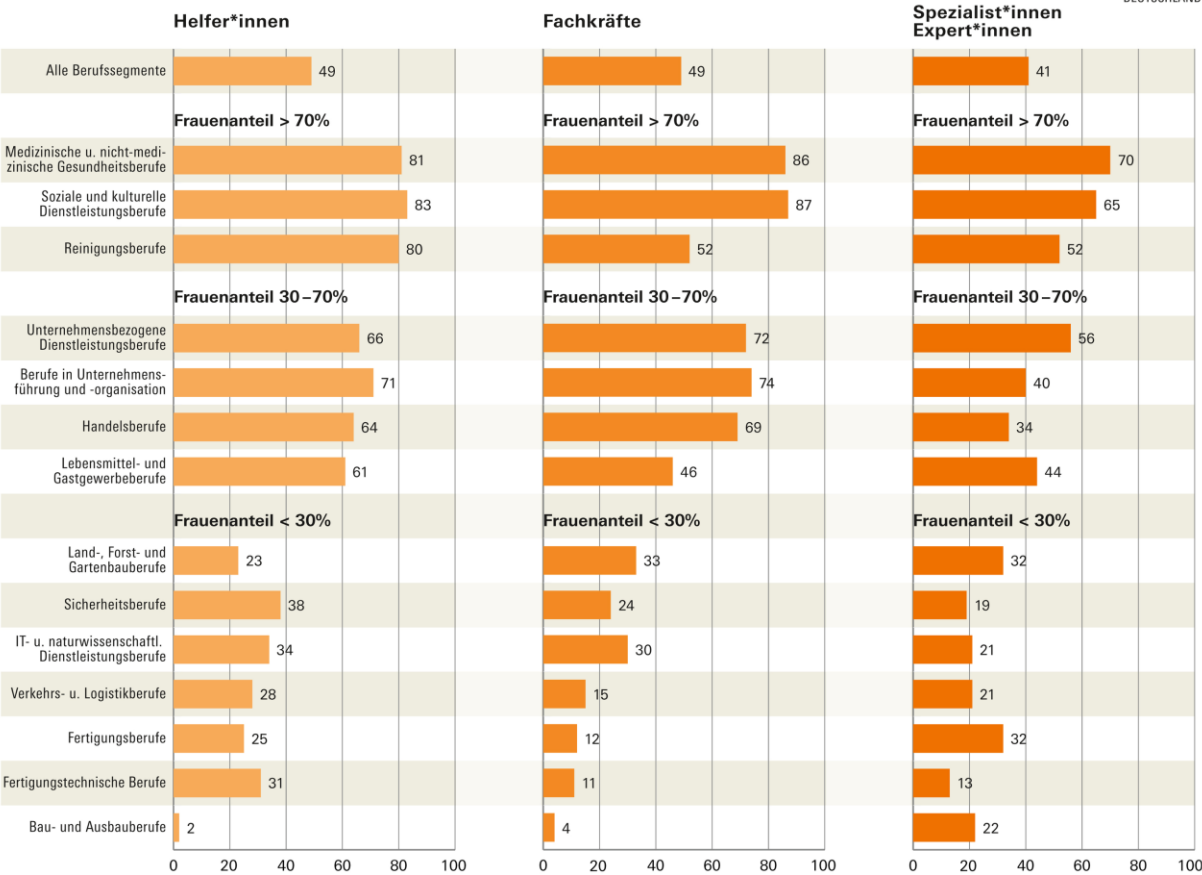
Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik, Tabellen von Dr. Britta Matthes/Wolfgang Biersack (IAB)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2023

Erwerbstätigkeit von Frauen – Frauenanteile nach Anforderungsniveau

Der hohe Frauenanteil in bestimmten Berufssegmenten schlägt sich nicht in einem vergleichbaren Frauenanteil in Stellen mit den höchsten Anforderungsniveaus nieder.

Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Berufssegmenten¹⁾ und Anforderungsniveau in **Deutschland** (2022), in Prozent



¹⁾ Sortierung entsprechend des Frauenanteils insgesamt im jeweiligen Berufssegment (absteigend).

„Wechseljahrsbeschwerden“ und psychische Belastungsfaktoren

„Wechseljahrsbeschwerden“

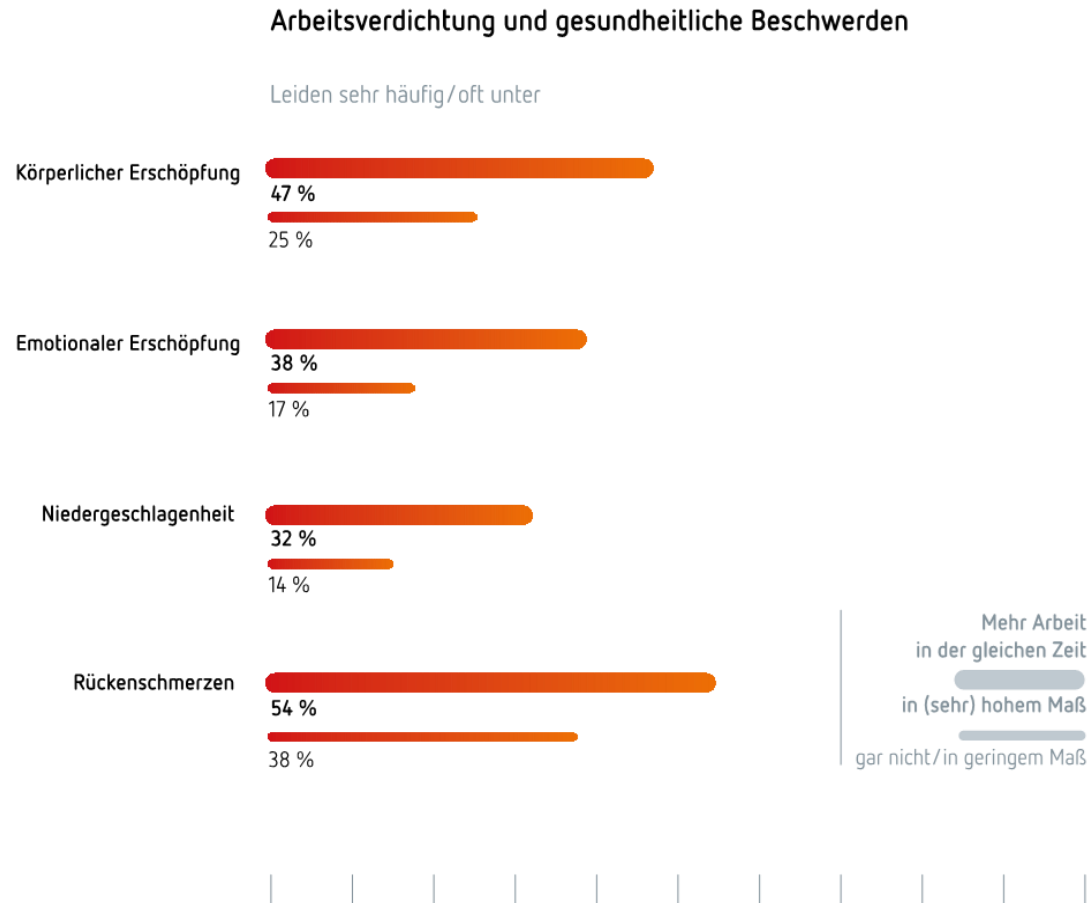
- **Stress** (MenoSupport 2024, House of Commons 2022, MenoSupport Austria 2024)
- **Leistungs- und Konzentrationsminderung** (MenoSupport 2024, House of Commons 2022, MenoSupport Austria 2024)
- **erhöhte Ungeduld/Reizbarkeit** (MenoSupport 2024, House of Commons 2022, MenoSupport Austria 2024)
- **geringeres Selbstbewusstsein bzgl. der eigenen Fähigkeiten** (MenoSupport 2024, House of Commons 2022, MenoSupport Austria 2024)
- **Hitzewallungen/Schweißausbrüche** (Ratgeberseiten, Krankenkassen, Medien ...)
- **Stimmungsschwankungen/depressive Verstimmungen** (Ratgeberseiten, Krankenkassen, Medien ...)
- **Schlafstörungen/Müdigkeit** (Ratgeberseiten, Krankenkassen, Medien ...)

Beispiel 1: Belastungsfaktor Arbeitsintensität

- **starker Termin- oder Leistungsdruck**
- **Notwendigkeit, parallel verschiedene Aufgaben oder Vorgänge im Blick zu haben**
- **sehr schnell arbeiten müssen**
- **Unterbrechungen oder Störungen bei der Arbeit, z. B. durch Kolleginnen oder Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate**
- **beim Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit gehen**

Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen steigt: Stress, Erschöpfung, Depressionen, Burnout

Beispiel 1: Belastungsfaktor Arbeitsintensität



Beschäftigte, die Arbeitsverdichtung in (sehr) hohem Maß erleben, berichten deutlich häufiger von Erschöpfungszuständen als Beschäftigte, die gar nicht oder nur in geringem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten müssen.

Quelle und Grafik: DGB-Index Gute Arbeit 2019

Beispiel 2: Belastungsfaktor verkürzte Ruhezeiten

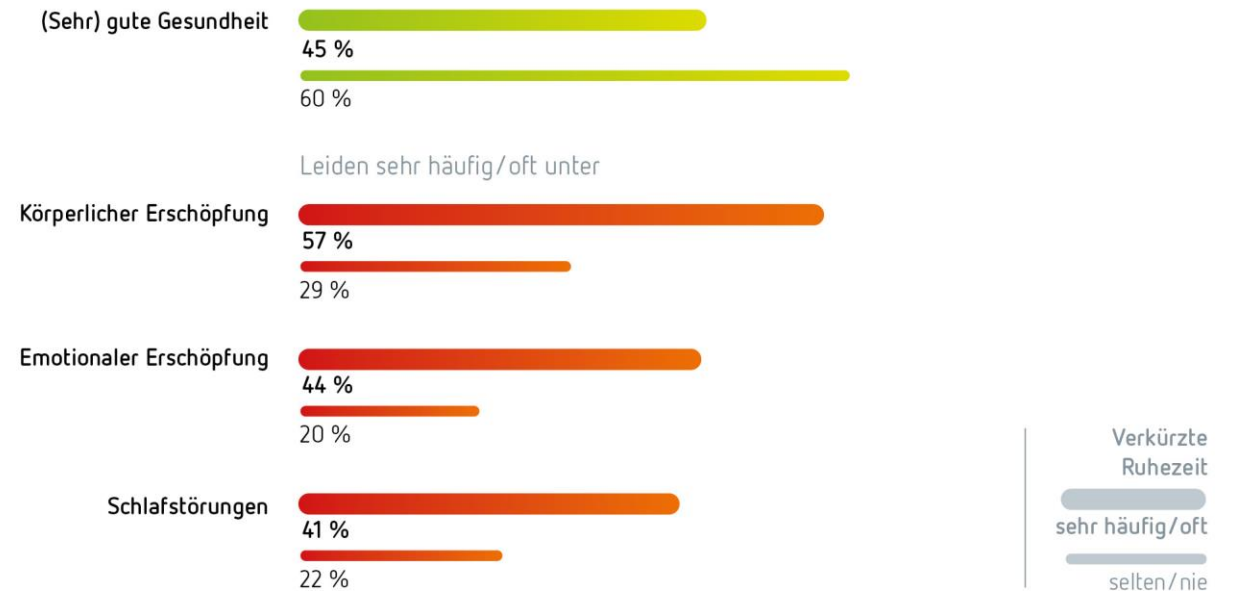
- **ständige Erreichbarkeit**
- **Entgrenzung, keine Möglichkeit der Trennung von dienstlich und privat**
- **Mangel an Möglichkeiten, von der Arbeit abzuschalten**
- **häufig oder regelmäßig Ruhezeiten unter 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn**

Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen steigt: eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit, Erschöpfungszustände, verringerte Arbeits-/Leistungsfähigkeit, Schlafstörungen

Beispiel 2: Belastungsfaktor verkürzte Ruhezeiten

Kurze Ruhezeiten stehen insbesondere im Zusammenhang mit Erschöpfungszuständen und Schlafstörungen.

Verkürzte Ruhezeiten und gesundheitliche Beeinträchtigungen



Quelle und Grafik: DGB-Index Gute Arbeit 2019

**Menschen sind keine
Maschinen – sie alle
brauchen Ruhezeiten.**

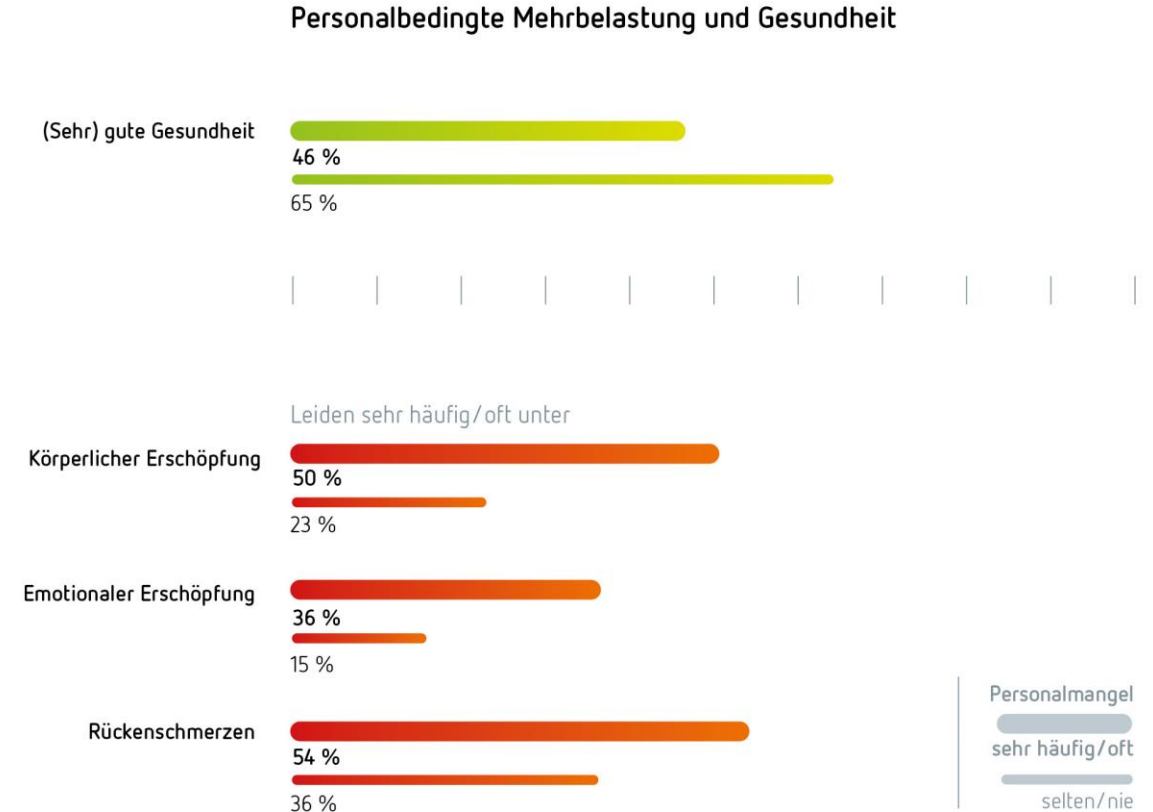
Beispiel 3: Belastungsfaktor Personalmangel

- **zu wenig Personal für bestimmte Aufgaben über längeren Zeitraum**
- **keine Vertretungslösung**
- **keine Anpassung der Aufgaben**
- **verstärkter Zeitdruck und längere Arbeitszeiten**

Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen steigt: Müdigkeit, körperliche und psychische Erschöpfung, eingeschränkte Aufmerksamkeit/Konzentration, erhöhtes Unfall-/Fehlerrisiko, Rückenschmerzen

Beispiel 3: Belastungsfaktor Personalmangel

**Wo Mehrbelastung
aufgrund von
Personalmangel häufiger
auftritt, bewerten
Beschäftigte ihren
Gesundheitszustand
schlechter.**



Quelle und Grafik: DGB-Index Gute Arbeit 2019

Kumulation unterschiedlicher Belastungsfaktoren

Vier in der Arbeitswelt weit verbreitete Belastungsfaktoren sind:

- **Körperlich schwere Arbeit (schweres Heben, Tragen oder Stemmen)**
- **Lärm oder laute Umgebungsgeräusche**
- **Arbeiten unter Zeitdruck**
- **Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen usw.**

Kumulation unterschiedlicher Belastungsfaktoren

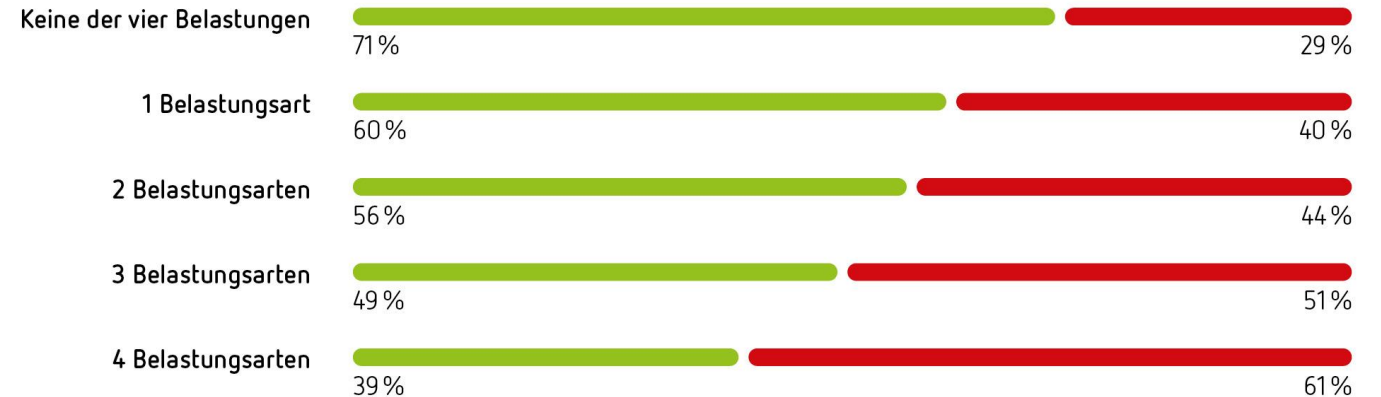
**Je mehr
Belastungen
Beschäftigte ausgesetzt
sind, desto schlechter
bewerten sie ihren
Gesundheitszustand.**

Arbeitsbelastungen und Gesundheit

(Beschäftigte, die der Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt sind)

(sehr) guter Gesundheitszustand

kein guter Gesundheitszustand



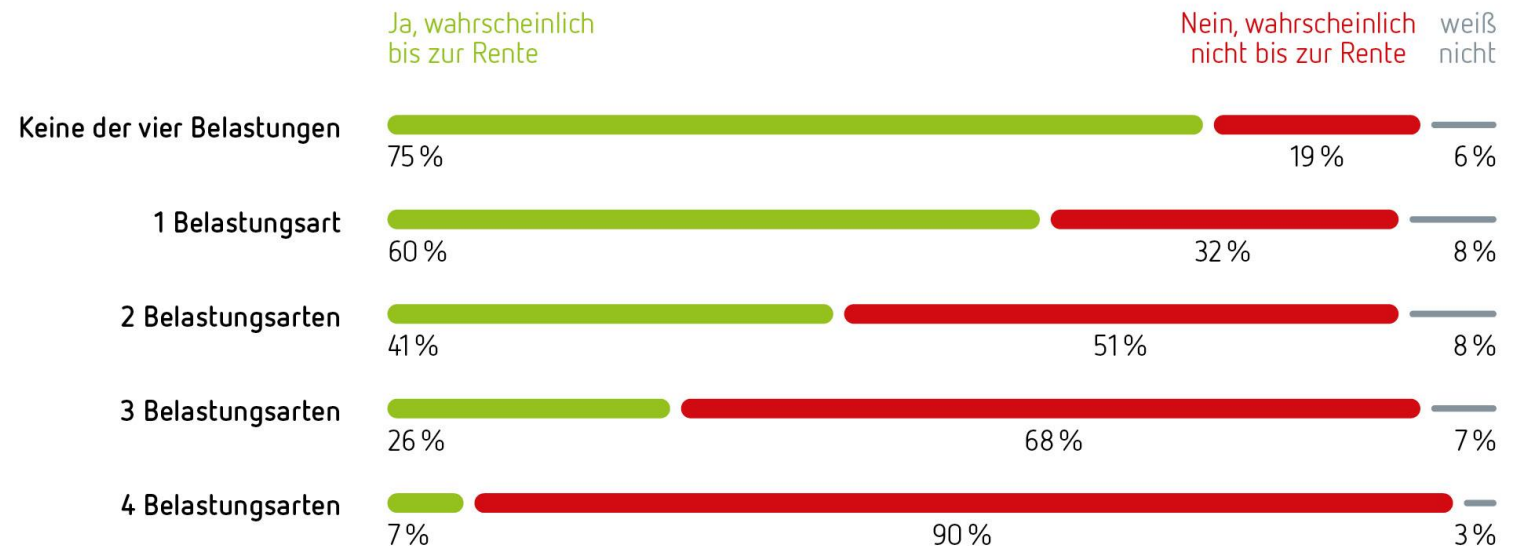
Quelle und Grafik: DGB-Index Gute Arbeit 2023

Belastung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

**Je mehr Belastungen
auftreten, desto
weniger Beschäftigte
erwarten, dass sie
ihre Arbeit bis zum
Rentenalter ausüben
können.**

Belastung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?
(Beschäftigte, die der Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt sind)



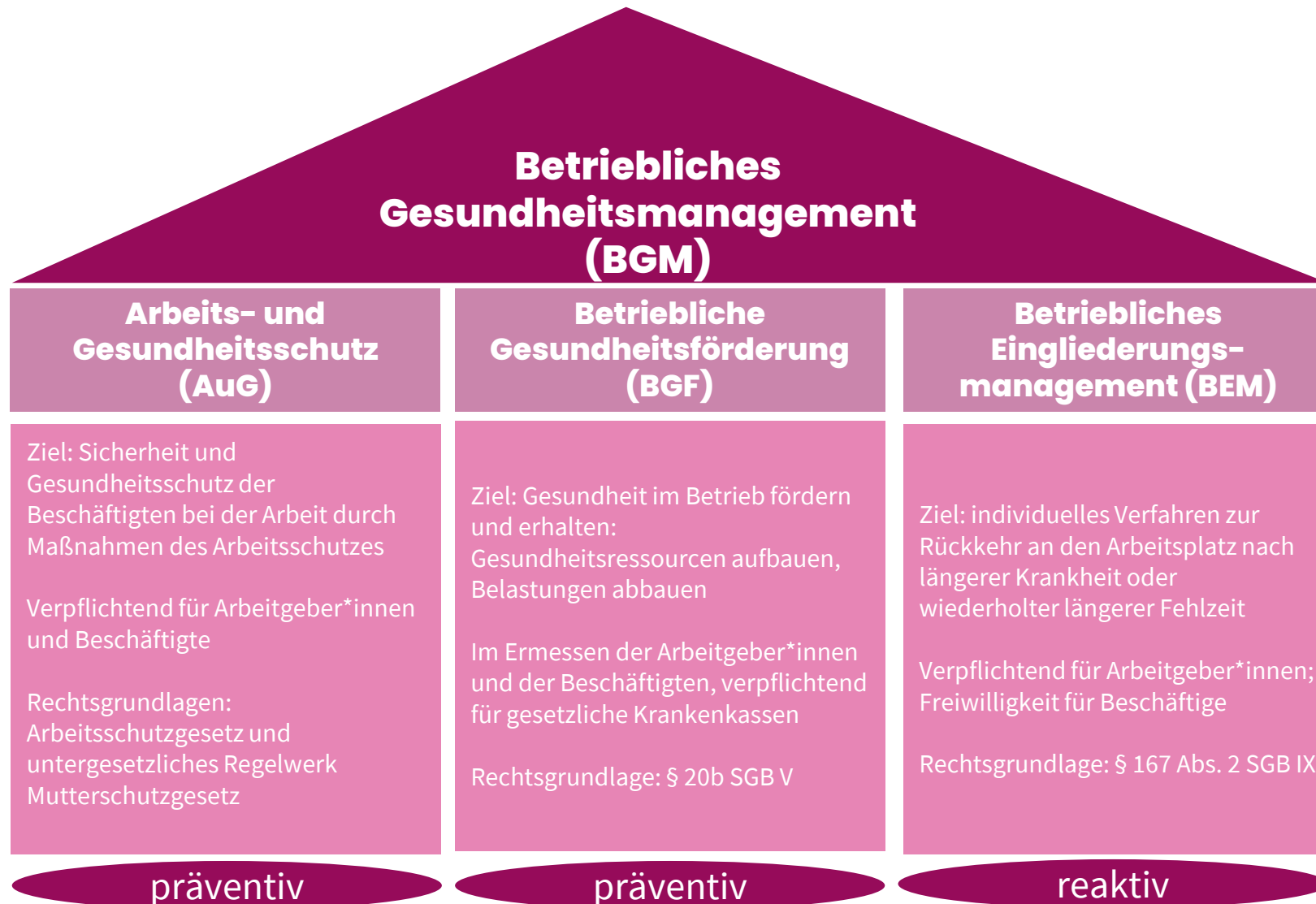
Quelle und Grafik: DGB-Index Gute Arbeit 2023

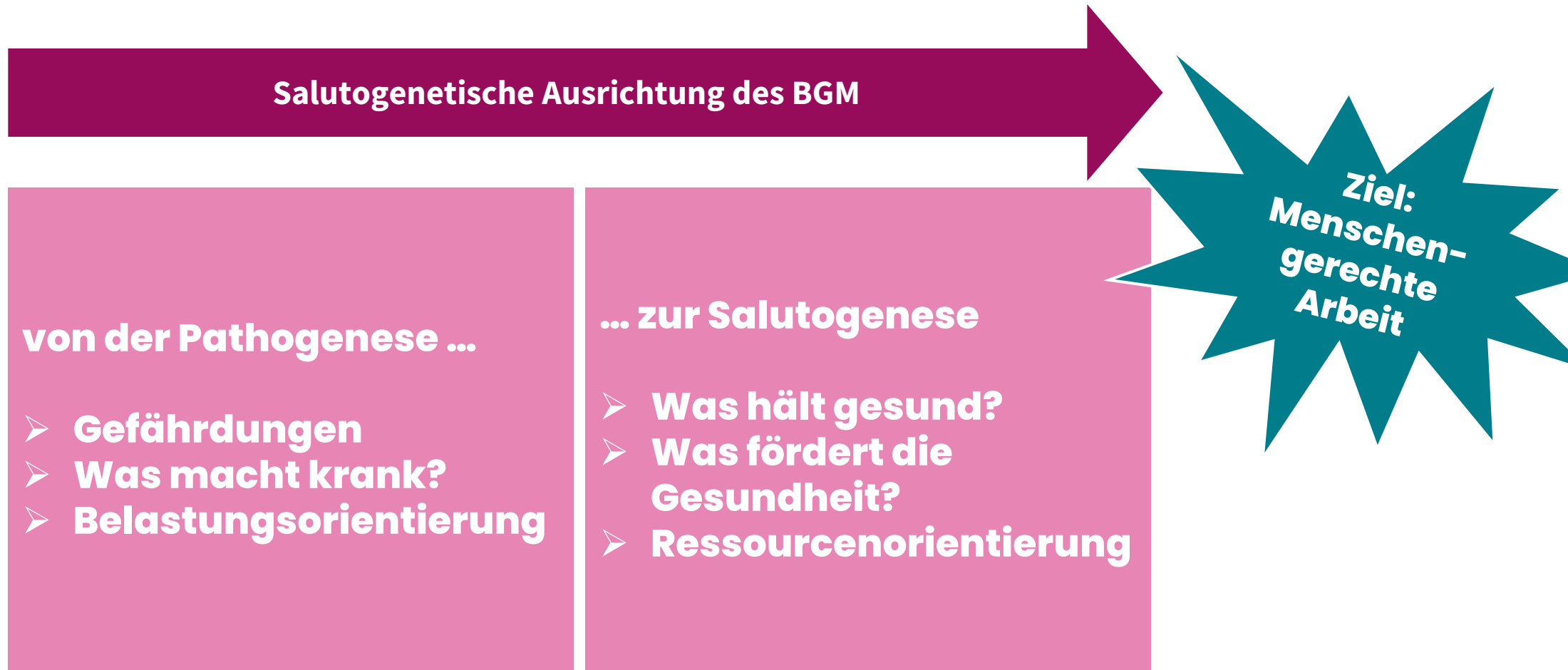
„Wechseljahrsbeschwerden“ und psychische Belastungsfaktoren

- Einige „typische“ Wechseljahrsbeschwerden sind vergleichbar mit Beschwerdebildern, die sich aufgrund psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz herausbilden können.
 - „Wechseljahrsbeschwerden“ – (physische und) psychische Belastungsfaktoren:
verschiedene Ursachen → vergleichbare Folgen
- ⇒ Chancen für ein geschlechtergerechtes Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

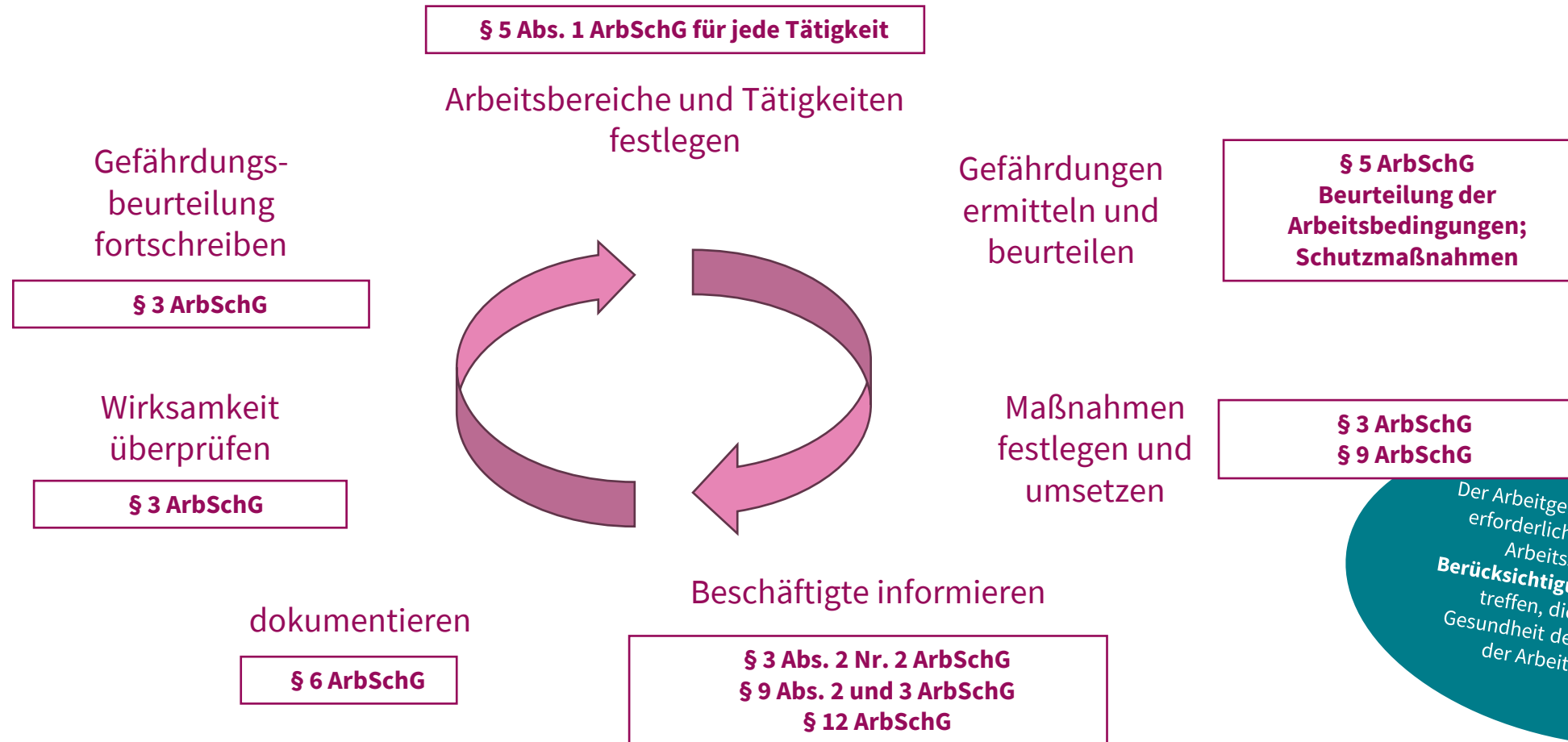
Betriebliches Gesundheitsmanagement





AuG: Die Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilung



Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes **unter Berücksichtigung der Umstände** zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

BGF: Verhältnis- und Verhaltensprävention

Ziel

- **gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz erkennen,**
- **mithilfe geeigneter Maßnahmen reduzieren und**
- **Ressourcen und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten stärken**

Systematische Planung gesundheitsbezogener Maßnahmen

Verhältnisprävention	Verhaltensprävention
ausgewogenes Speisenangebot	Ernährungskurse, Ernährungsberatung
gesundheitsförderliche Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten	Angebote/Kurse zur Förderung von Bewegung/Sport, Betriebssport, Gesundheitsticket
gute Führung, Anpassung der Aufgaben an Arbeitszeit	Angebote für Entspannung, Umgang mit Stress, Aufbau von Resilienz
Arbeitsplatzgestaltung (Ergonomie, Licht, Lärm), Anpassung der Arbeitsumgebung, Arbeitsplatzwechsel	Fort-/Weiterbildung im Bereich Ergonomie
Verbesserung des Betriebsklimas (Maßnahmen gegen Mobbing, sexualisierte Gewalt, Leitbild, transparente Kommunikation, Führungskompetenz), Leitbild, transparente Kommunikation, Beteiligung	Beratungsangebote Führungskräfteschulung
Etablierung von Gesundheitszirkeln, bauliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mitbestimmung!

Was wichtig ist:

- **Prävention ist sinnvoller als Krisenmanagement.**
- **Betriebliche Prävention braucht Unternehmenskultur von Wertschätzung, Vertrauen, Transparenz und Beteiligung.**
- **Leistungsbereitschaft und Gesundheitsförderung widersprechen sich nicht, sondern sind neue Qualität der Unternehmenskultur.**

Geschlechterperspektive im betrieblichen Gesundheitsmanagement als Chance

Leitfragen für die Geschlechterperspektive im Arbeitsschutz

- Welche Positionen haben Frauen und Männer inne? Welche Tätigkeiten üben sie aus?
- Haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitssituation zu beeinflussen?
- Erhalten Meinungen und Standpunkte von Frauen und Männern und Ideen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung dieselbe Aufmerksamkeit?
- Verfolgen wir bei Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Gleichstellungsperspektive?
- Wo wirken sich Rollenzuschreibungen auf Arbeitsgestaltung und arbeitsbedingte Belastungen aus?
- Ist der Umgang am Arbeitsplatz durch Toleranz und gegenseitigen Respekt geprägt?
- Werden Arbeitsplätze individuellen Erfordernissen gerecht?
- Gibt es Unterschiede zwischen frauendominierten und männerdominierten Arbeitsbereichen?

Geschlechterperspektive im BGM

Was wichtig ist:

- **Geschlecht als Querschnittsperspektive**
- **relevant sind das biologische und das soziale Geschlecht**
- **Geschlechtergerechtigkeit als Ziel ausdrücklich verankern, Leitbild**
- **Mehrwert geschlechtergerechter Arbeitsgestaltung sichtbar machen**
- **ganzheitlicher Blick auf die Arbeitsbedingungen:
gesamter Lebenskontext, Lebensverlaufsperspektive**
- **Interessenausgleich**
- **Top down und Bottom up-Prozesse**
- **beteiligungorientierte Gestaltung**
- **wirksame Beteiligungsformen für alle Beschäftigten: Betroffene als Akteur*innen
für die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen**

„Wechseljahrsbeschwerden“ im BGM

**Was brauchen Arbeitnehmerinnen mit
„Wechseljahrsbeschwerden“ am Arbeitsplatz?**

Es kommt darauf an.

Geschlechterperspektive im BGM

Brauchen wir also eine wechseljahrsfreundliche Arbeitskultur?

Wenn die Debatte über „Wechseljahrsbeschwerden“ und Menopause als Türöffner dient

- **für geschlechterdifferenzierte medizinische Forschung,**
 - **für geschlechtersensible Gesundheitsprävention und -versorgung sowie**
 - **für ein gemeinsames Verständnis eines geschlechtergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements *und***
 - **den erklärten Willen, es umzusetzen,**
- hat das Thema seine Berechtigung.**

Vielen Dank!

Silke Raab

Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand

Keithstraße 1, 10787 Berlin

E-Mail: silke.raab@dgb.de

Fon: +49 30 24060-253