

Bundesfrauenvertretung

## Frauengesundheit am Arbeitsplatz – Ein Erfolgsfaktor, kein Extra

Die Gesundheit von Frauen im Arbeitskontext ist ein zentrales Anliegen der komba gewerkschaft. Als Vertretung der Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst setzen wir uns für eine geschlechtersensible Gesundheitsförderung ein, die die spezifischen Lebensrealitäten und gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen anerkennt und berücksichtigt. Frauengesundheit darf kein Tabuthema sein – weder am Arbeitsplatz noch in der Gesellschaft.

### **Mehrfachbelastung als gesundheitliches Risiko**

Frauen im öffentlichen Dienst sind häufig einer erheblichen Mehrfachbelastung ausgesetzt. Sie leisten im Durchschnitt 77 Minuten pro Tag mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer<sup>1</sup>. Diese Doppel- und Dreifachbelastung durch Erwerbsarbeit, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Haushaltsführung führt zu erhöhten gesundheitlichen Risiken:

- Chronische Erschöpfung und Burnout-Risiko
- Erhöhte psychische Belastungen
- Schlafmangel und Erholungsdefizite
- Vernachlässigung der eigenen Gesundheitsvorsorge
- Höhere Anfälligkeit für chronische Erkrankungen

### **Tabuisierung frauenspezifischer Gesundheitsthemen**

Dazu kommt, dass frauenspezifische Gesundheitsthemen wie Menstruation, Schwangerschaft, Wechseljahre oder Endometriose werden am Arbeitsplatz häufig tabuisiert<sup>2</sup> werden. Diese Tabuisierung führt dazu, dass Betroffene ihre Beschwerden verschweigen, keine adäquate Unterstützung erfolgt, Präventionsmaßnahmen unterbleiben, Frauen gesundheitliche Einschränkungen hinnehmen müssen und Arbeitsfähigkeit und Lebensqualität beeinträchtigt werden.

### **Wechseljahre als arbeitsmarktpolitische Herausforderung**

Besonders herausfordernd ist die Situation von Frauen in den Wechseljahren. In Deutschland sind

---

<sup>1</sup> komba gewerkschaft. (2024). *Positionspapier Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt gestalten*. [https://komba.de/wp-content/uploads/sites/7/2024/11/Sorgearbeit-gleichberechtigt-gestalten\\_2024.pdf](https://komba.de/wp-content/uploads/sites/7/2024/11/Sorgearbeit-gleichberechtigt-gestalten_2024.pdf)

<sup>2</sup> Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit. (2025). *Frauengesundheit in der Arbeitswelt*. <https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/frauengesundheit/index.htm>



aktuell etwa 9 Millionen Frauen betroffen, ein Drittel davon leidet unter starken Beschwerden<sup>3</sup>. Die MenoSupport-Studie der HWR Berlin zeigt alarmierende Zahlen:

- Jede fünfte Frau ab 55 Jahren steigt aufgrund von Wechseljahresbeschwerden vorzeitig aus dem Berufsleben aus<sup>4</sup>
- Mehr als jede zehnte Frau geht früher in den Ruhestand
- Etwa ein Viertel reduziert die Arbeitszeit
- 40 Millionen Fehltage pro Jahr sind auf Wechseljahresbeschwerden zurückzuführen<sup>5</sup>
- 68 Prozent der betroffenen Frauen wünschen sich, dass Wechseljahre am Arbeitsplatz kein Tabu mehr sind<sup>6</sup>

Die Menopause trifft in der Regel Frauen auf dem Höhepunkt ihrer Karriere – genau zu dem Zeitpunkt, an dem ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenz für Arbeitgeber besonders wertvoll sind.

## Geschlechterunterschiede in der Arbeitsmedizin

Die Arbeitsmedizin und der betriebliche Gesundheitsschutz sind historisch an männlichen Normalbiographien orientiert. Frauenspezifische Gesundheitsrisiken und -bedürfnisse werden systematisch unterrepräsentiert<sup>7</sup>. Dies zeigt sich in der Regel in einer fehlenden geschlechtersensibler Ge-

fährdungsbeurteilung, unzureichender Berücksichtigung hormoneller Faktoren, Bagatellisierung von Beschwerden als „hormonell bedingt“, mangelnder Aufklärung und Sensibilisierung und im Fehlenden betrieblichen Unterstützungsstrukturen.

## Forderungen der komba gewerkschaft

### 1. Enttabuisierung und Aufklärung

In den Kommunen müssen gezielte Maßnahmen zur Förderung der Frauengesundheit umgesetzt werden. Dazu zählen **betriebliche Aufklärungskampagnen**, in deren Rahmen Informationsveranstaltungen zu frauenspezifischen Gesundheitsthemen für alle Beschäftigten und Führungskräfte durchgeführt werden. Führungskräfte sind darüber hinaus zu **verpflichtenden Schulungen** in geschlechtersensibler Personalführung und Frauengesundheit heranzuziehen, um ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Ebenso ist die Bereitstellung niedrigschwelliger, wissenschaftlich fundierter **Informationsmaterialien** zu Themen wie Menstruation, Endometriose, Schwangerschaft und Wechseljahren sicherzustellen. Schließlich sind **geschützte Austauschformate** für betroffene Mitarbeiterinnen einzurichten,

<sup>3</sup> Tagesschau. (2024). Wie Wechseljahre Frauen am Arbeitsplatz einschränken. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/wechseljahre-frauen-100.html>

<sup>4</sup> Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). (2024). Wechseljahre am Arbeitsplatz: So unterstützen Sie Mitarbeiterinnen. <https://www.inqa.de/DE/themen/diversity/diversitaetsmanagement/wechseljahre-und-karriere.html>

<sup>5</sup> HWR Berlin & BARMER. (2025). Menopause@work – Handlungsempfehlungen für Unternehmen. <https://www.hwr-berlin.de/presse/pressemitteilungen/>

<sup>6</sup> HWR Berlin & BARMER. (2025). Menopause@work – Handlungsempfehlungen für Unternehmen. <https://www.hwr-berlin.de/presse/pressemitteilungen/>

<sup>7</sup> Schmitz-Spanke, S. (2025). Frauengesundheit in der Arbeitswelt (Editorial). ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/editorial/frauengesundheit-der-arbeitswelt>

die Raum für gegenseitige Unterstützung, Erfahrungsaustausch und Vernetzung bieten.

## 2. Flexible Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitmodelle

Die **Arbeitsbedingungen** sind so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen Lebensrealitäten und gesundheitlichen Bedürfnissen von Frauen gerecht werden. Dazu gehört die **Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle**, etwa durch Gleitzeit, Homeoffice und individuell anpassbare Arbeitszeitregelungen. Zudem muss sichergestellt werden, dass **Teilzeitarbeit keine Nachteile** für die berufliche Entwicklung, Aufstiegschancen oder Entgeltentwicklung mit sich bringt.

Darüber hinaus sind Anpassungen bei den **Pausenregelungen** erforderlich, um betroffenen Beschäftigten bei akuten Beschwerden zusätzliche Erholungspausen zu ermöglichen. Auch die **Arbeitsplatzgestaltung** ist entsprechend zu optimieren – durch angemessene Raumtemperaturen, gute Belüftung und Rückzugsmöglichkeiten. Schließlich sollten **Modelle wie Jobsharing und temporäre Stundenreduzierungen** erleichtert werden, um Beschäftigten in belastenden Lebensphasen mehr Flexibilität und Entlastung zu bieten.

## 3. Betriebliches Gesundheitsmanagement ausbauen

Die betriebliche Gesundheitsförderung muss konsequent geschlechtersensibel ausgerichtet und frauenspezifische Aspekte müssen systematisch berücksichtigt werden. Dazu zählt die Durchführung einer **geschlechtersensiblen Gefährdungsbeurteilung**, in der spezifische Gesundheitsrisiken von Frauen bei der Arbeitsplatzgestaltung verbindlich einbezogen werden. Zudem sind niedrighschwellige und vertrauliche

**betriebsärztliche Beratungsangebote** durch entsprechend geschultes Fachpersonal sicherzustellen.

Darüber hinaus müssen **Präventionsangebote** wie Gesundheitskurse, Stressmanagement- und Entspannungsprogramme sowie Bewegungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet werden. Ergänzend soll die Einrichtung von **Menopausensprechstunden** erfolgen, um Frauen in den Wechseljahren fachkundig zu beraten und zu unterstützen. Schließlich ist das **betriebliche Wiedereingliederungsmanagement** so zu gestalten, dass frauenspezifische Gesundheitsthemen besondere Berücksichtigung finden und eine nachhaltige Rückkehr in den Arbeitsalltag ermöglicht wird.

## 4. Strukturelle Rahmenbedingungen verbessern

Wir fordern, die Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt so zu gestalten, dass Frauen nachhaltig entlastet und gleichberechtigt gefördert werden. Dazu gehört **der Ausbau betrieblicher Unterstützungsangebote** im Bereich der Sorgearbeit, etwa durch betriebseigene Kinderbetreuung, Pflegeberatung und weitere Care-Services, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Ebenso ist die konsequente Umsetzung des Prinzips „**Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit**“ sicherzustellen, um bestehende Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern abzubauen.

Darüber hinaus müssen **strukturelle Hindernisse beseitigt** werden, die Frauen den Aufstieg in Führungspositionen erschweren. Auch sollen Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit temporär zu reduzieren, ohne dadurch existenzielle finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Schließlich sind **flexible Übergangsmodelle** wie

Teilzeitrente und Altersteilzeit auszubauen, um insbesondere gesundheitlich belasteten Frauen einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.

## 5. Rechtliche und politische Rahmenbedingungen

Die gesetzlichen und **strukturellen Rahmenbedingungen** für die Gesundheit von Frauen in der Arbeitswelt müssen nachhaltig gestärkt werden. Dazu gehört die **Erweiterung des Arbeitsschutzgesetzes** um geschlechtersensible Bestimmungen, die die unterschiedlichen gesundheitlichen Belastungen und Bedürfnisse von Frauen am Arbeitsplatz berücksichtigen. Ebenso ist der **Mutterschutz** weiterzuentwickeln und auf weitere frauenspezifische Gesundheitssituationen auszudehnen, um umfassendere Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen zu gewährleisten.

Darüber hinaus sollen Arbeitgeber, die gezielt in Frauengesundheit investieren, **durch finanzielle Anreize** gefördert werden. Auch die **Forschungsförderung** ist auszubauen, insbesondere im Bereich der geschlechtersensiblen arbeitsmedizinischen Forschung, um fundierte Erkenntnisse für eine gerechtere und gesundheitsorientierte Arbeitsgestaltung zu gewinnen. Im Bereich des **Medizinstudiums** muss das Thema Frauengesundheit und Menopause Pflicht werden. Schließlich wird die **systematische Erfassung geschlechtsspezifischer Gesundheitsdaten** am Arbeitsplatz gefordert, um auf dieser Basis evidenzbasierte Maßnahmen und passgenaue Präventionsstrategien entwickeln zu können.

## Nutzen für Arbeitgeber

Die Förderung von Frauengesundheit ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll:

- **Fachkräftesicherung:** Durch die geforderten Maßnahmen wird der vorzeitige Ausstieg erfahrener Mitarbeiterinnen verhindert.
- **Produktivität:** Gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen leisten mehr und arbeiten konzentrierter
- **Weniger Fehlzeiten:** Durch Prävention und Unterstützung werden krankheitsbedingte Ausfälle reduziert
- **Arbeitgeberattraktivität und Bindung von Mitarbeiterinnen:** Durch die Maßnahmen kann der Arbeitgeber oder Dienstherr sich als modern und attraktiv im Wettbewerb um Talente präsentieren und durch erhöhte Loyalität und geringere Fluktuation entstehen weniger Ausfall- und Nachbesetzungszeiten.

## Unsere Forderungen:

Die komba gewerkschaft fordert alle Arbeitgeber im öffentlichen und kommunalen Dienst auf:

- Frauengesundheit als strategisches Thema im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu verankern
- Gemeinsam mit Personalvertretungen konkrete Maßnahmenpläne zu entwickeln
- Finanzielle und personelle Ressourcen für die Umsetzung bereitzustellen
- Eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung zu etablieren
- Betroffene Frauen aktiv einzubeziehen und ihre Expertise zu nutzen



Gleichzeitig appellieren wir an die Politik, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine umfassende Förderung von Frauengesundheit am Arbeitsplatz zu schaffen.

## **Fazit**

Frauengesundheit am Arbeitsplatz ist ein zentraler Faktor für Chancengleichheit, Fachkräftesicherung und soziale Gerechtigkeit. Die systematische Vernachlässigung frauenspezifischer Gesundheitsbedürfnisse führt zu individuellen Belastungen, volkswirtschaftlichen Verlusten und dem Verlust wertvoller Fachkräfte.

Die komba gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass die spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen in allen Lebensphasen anerkannt, ernst genommen und durch konkrete Maßnahmen unterstützt werden. Nur so können wir eine echte Gleichstellung im Arbeitsleben erreichen und die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten langfristig sichern.

**Gemeinsam für gesunde Arbeitsbedingungen – für alle Geschlechter, in allen Lebensphasen!**