

Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft im Gesundheitswesen  
Hochschule für angewandte Wissenschaften Neu-Ulm

BACHELORARBEIT

Thema

**Gesundheitsförderung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Frauen in den Wechseljahren**

Verfasser:	Emilia Stratulat
Geburtsdatum:	14.01.1999
Matr.-Nr.:	277216
Erstbetreuer:	Prof. Dr. Judith Mantz
Zweitbetreuer:	Prof. Dr. Walter Swoboda
Thema erhalten:	20.01.2024
Arbeit abgeliefert:	21.05.2024
Sperrvermerk:	Nein
Anlagen:	Ja

## **Gendererklärung**

In der vorliegenden Bachelorarbeit wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit, das generische Maskulinum für personenbezogene Pronomen/Substantive genutzt. Hieraus soll keine Benachteiligung des weiblichen oder anderen Geschlechts impliziert werden, viel mehr dient dies zur sprachlichen Vereinfachung im genderneutralen Sinne.

## Zusammenfassung

Das Thema „Wechseljahre“ ist ein hochaktuelles, aber dennoch häufig tabuisiertes Thema - eine Lebensphase, die vielfältige körperliche und psychische Herausforderungen mit sich bringt. Daher stellt sich die Frage, wie sich die Wechseljahresbeschwerden auf die Arbeitsfähigkeit auswirken und inwiefern das Unternehmen anhand von Betrieblichen Gesundheitsmanagementmaßnahmen die Gesundheit von Frauen fördern kann. Ziel dieser Bachelorarbeit ist die Identifizierung von Wechseljahresbeschwerden bei Frauen und deren Einfluss auf das Wohlbefinden sowie die Arbeitsproduktivität. Darüber hinaus werden Maßnahmen analysiert, die zur Verbesserung der Arbeitssituation und gleichzeitig der Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren beitragen. Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde eine detaillierte Literaturrecherche sowie Studienanalyse durchgeführt. Zudem wurde im Rahmen einer empirischen Forschung eine umfangreiche Untersuchung durchgeführt, um ein detailliertes Verständnis für die komplexe Thematik zu erlangen. Die Ergebnisse belegen, dass Frauen ab der zweiten Lebenshälfte mit zahlreichen Beschwerden sowie gesundheitlichen Problemen, die ihre körperliche und psychische Gesundheit beeinträchtigen, konfrontiert sind. Dabei wurde nachgewiesen, dass diese Beschwerden häufig einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung der Frauen haben, was dazu führt, dass sie für längere Zeit arbeitsunfähig sind oder sogar wichtige Entscheidungen bezüglich ihrer Karriere treffen müssen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen zudem, dass Frauen sich Unterstützung seitens ihres Unternehmens wünschen, um besser mit den Herausforderungen ihrer Gesundheit in der zweiten Lebenshälfte umgehen zu können.

Schlüsselwörter: Wechseljahre, Beschwerden, Arbeitsfähigkeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Karriere

## Abstract

The menopause is a highly topical, yet often taboo subject. It is a phase of life that brings with it many physical and psychological challenges. This raises the question of how menopausal symptoms affect the women's ability to work and how companies can support women's health at work. The aim of this bachelor thesis is to identify menopausal symptoms in women and their impact on well-being as well as work productivity. Additionally, measures will be analyzed that contribute to improving the work situation while simultaneously promoting the health of women experiencing menopause. To address these research questions, a comprehensive literature review and study analysis were conducted. Furthermore, an extensive empirical investigation was undertaken to develop a detailed understanding of this complex topic. The results indicate that women in the second half of life face numerous complaints and health challenges that significantly impact their physical and mental well-being. It has been demonstrated that these complaints often have a negative impact on women's work performance, leading to prolonged periods of incapacity or even significant career decisions. Moreover, the findings of this study reveal that women desire for support from their employers to better manage the challenges of their health associated with menopause.

Key words: menopause, complaints, work ability, company health management, career

**Inhaltsverzeichnis**

<b>INHALTSVERZEICHNIS.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>VI</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>VII</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>VIII</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Gegenstand der Arbeit.....	2
1.2 Aufbau der Arbeit.....	2
<b>2 Begriffsbestimmungen.....</b>	<b>3</b>
2.1 Wechseljahre .....	3
2.2 Die wichtigsten Hormone im weiblichen Körper.....	4
2.2.1 Östrogen .....	5
2.2.2 Progesteron.....	5
2.2.3 Testosteron .....	6
2.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	6
<b>3 Wechseljahre bei Frauen .....</b>	<b>8</b>
3.1 Der weibliche Zyklus .....	8
3.2 Phasen der Wechseljahre und die jeweiligen Symptome .....	9
3.3 Gesundheitliche Risiken.....	11
<b>4 Die Wechseljahre und das BGM .....</b>	<b>13</b>
4.1 Symptome und Auswirkungen auf das Berufsleben .....	13
4.2 Aktuelle Fakten und Daten in Deutschland.....	15
4.3 Relevanz zwischen BGM und Frauen in den Wechseljahren .....	16
<b>5 Implementierung von BGM-Maßnahmen.....</b>	<b>19</b>
5.1 Verhältnispräventive Maßnahmen.....	19
5.1.1 Führungskultur .....	19
5.1.2 Arbeitsorganisation .....	20

---

5.1.3	Arbeitsgestaltung.....	21
5.1.4	Arbeitsumgebung .....	21
5.2	Verhaltenspräventive Maßnahmen.....	21
5.2.1	Seminare über Wechseljahre.....	22
5.2.2	Sportliche Angebote.....	22
5.2.3	Ernährungsstrategien.....	24
<b>6</b>	<b>Potenziale und Barrieren für Unternehmen .....</b>	<b>26</b>
6.1	Potenziale .....	26
6.2	Herausforderungen .....	26
<b>7</b>	<b>Empirische Forschung - Onlineumfrage .....</b>	<b>28</b>
7.1	Struktur der Onlineumfrage.....	28
7.2	Auswertung der Onlineumfrage .....	33
7.2.1	Auswertung der einzelnen Fragen.....	33
7.2.2	Diskussion und Analyse von Zusammenhängen.....	58
<b>8</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>65</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>67</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>IX</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung.....</b>	<b>XVI</b>

**Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Phasen der Wechseljahre.....	10
Abb. 2: Anteil der Frauen (in %), die die empfohlene sportliche Aktivität erreichen....	23
Abb. 3: Altersklasse der Teilnehmerinnen.....	34
Abb. 4: Arbeitsverhältnis der Teilnehmerinnen.....	35
Abb. 5: Unternehmensgröße .....	36
Abb. 6: Gesundheitliche Beschwerden in den Wechseljahren.....	37
Abb. 7: Erkrankungen in den Wechseljahren .....	38
Abb. 8: Körperliche und psychische Gesundheit.....	39
Abb. 9: Assoziation der Beschwerden mit den Wechseljahren .....	40
Abb. 10: Einfluss von Beschwerden auf Berufsleistung.....	42
Abb. 11: Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Wechseljahre .....	43
Abb. 12: Berufliche Entscheidungen aufgrund der Wechseljahre .....	44
Abb. 13: Bewertung der Bewältigungsstrategien.....	45
Abb. 14: Zeitpunkt der Informationssuche zu den Wechseljahren .....	46
Abb. 15: Bekanntheit des BGM.....	47
Abb. 16: Teilnahme an BGM-Maßnahmen .....	48
Abb. 17: Bewertung des BGM-Angebots .....	49
Abb. 18: Angebot von Maßnahmen für Wechseljahre.....	50
Abb. 19: Meinung der Frauen gegenüber Maßnahmen für Wechseljahre .....	51
Abb. 20: Bewertung des BGM-Angebots für Wechseljahre.....	53
Abb. 21: BGM-Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren.....	54
Abb. 22: Implementierung eines BGM.....	55
Abb. 23: Unterstützung der Frauen durch BGM.....	56
Abb. 24: Wunsch nach BGM-Maßnahmen.....	57

**Tabellenverzeichnis**

Tab. 1: Altersklasse im Vergleich zum Wissenstand.....	59
Tab. 2: Altersgruppe in Relation zur Arbeitsunfähigkeit.....	59
Tab. 3: Wissenstand in Relation zu BGM-Maßnahmen für die Wechseljahre.....	61
Tab. 4: Unternehmensgröße in Relation zur Implementierung von BGM.....	62
Tab. 5: Unternehmensgröße in Relation zu BGM-Maßnahmen für Wechseljahre.....	63
Tab. 6: Unternehmensgröße in Relation zur Arbeitsunfähigkeit.....	64

**Abkürzungsverzeichnis**

AUG	Arbeits- und Gesundheitsschutz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Bzw.	beziehungsweise
FSH	follikelstimulierendes Hormon
LH	luteinisierendes Hormon
o. J.	ohne Jahresangabe
o. S.	ohne Seitenangabe
o. V.	ohne Verfasserangabe
RKI	Robert-Koch-Institut
Vgl.	Vergleich
WHO	World Health Organization
z.B.	zum Beispiel

## 1 Einleitung

Wir leben in einer Ära, in der Gleichberechtigung höchste Priorität hat.<sup>1</sup> Dennoch herrscht eine signifikante Zurückhaltung, wenn es um die Thematik sowie Symptomatik der Wechseljahre geht. Häufig wird das Phänomen der Wechseljahre ausschließlich mit der Menopause gleichgesetzt, obwohl beide Begriffe verschiedene Bedeutungen haben. Diese Sichtweise vernachlässigt jedoch die Komplexität der Wechseljahre, die weit über das bloße Ausbleiben der Menstruation hinausgeht. Frauen erleben während der Wechseljahre eine Vielzahl von physischen, mentalen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die über mehrere Jahre ihr Leben stark beeinträchtigen können. Es handelt sich um eine besonders schwierige und signifikante Lebensphase und nicht nur um einen einzelnen Moment.<sup>2</sup> Im Durchschnitt ist die Lebenserwartung der Frauen höher als die der Männer. Jedoch wird oft nicht berücksichtigt, dass Frauen ein Viertel ihrer Lebenszeit mit gesundheitlichen Schwierigkeiten konfrontiert werden.<sup>3</sup> In einer Zeit, in der sowohl der bestehende Mangel an Fachkräften als auch der demographische Wandel bereits wesentliche Herausforderungen für Unternehmen darstellen, gewinnt es zunehmend an Bedeutung, die bestehenden Arbeitnehmerinnen gesund zu erhalten und zu fördern.<sup>4</sup> Aufgrund von Defiziten in der deutschen Gesellschaft sind hunderttausende Frauen aber von Beschwerden der Wechseljahre betroffen, ohne sich dessen bewusst zu sein. Zusätzliche Ursachen wie mangelnde Aufklärung und unzureichende Hilfe seitens des Unternehmens zwingen eine Vielzahl von Frauen vorzeitig ihre Arbeitsstelle zu verlassen und ihre Karriere zu beenden.<sup>5</sup> Genau an ihrem Karrierhöhepunkt müssen sie unerwartete Entscheidungen bezüglich ihrer weiteren beruflichen Laufbahn treffen.<sup>6</sup> Gefühle der Unsicherheit, Sorge und Peinlichkeit halten Frauen davon ab, offen über dieses Thema zu sprechen. Sie befürchten als inkompetent wahrgenommen zu werden. Frauen in diesem Alter spielen eine unverzichtbare Rolle in der heutigen Gesellschaft. Trotz dieser Tatsache fehlen in Deutschland weitgehend betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Frauen in den Wechseljahren.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Die Bundesregierung (2024) o.S.

<sup>2</sup> Vgl. Liz (2020), S. 17–20.

<sup>3</sup> Vgl. Pérez/ Bishen (2024), S. 4.

<sup>4</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2023b) o.S.

<sup>5</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2024a) o.S.

<sup>6</sup> Vgl. Tomlinson (2023) o.S.

<sup>7</sup> Vgl. Röttig (2023a) o.S.

## 1.1 Gegenstand der Arbeit

Die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist ein zentrales Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches darauf abzielt, die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern. Trotz der wachsenden Anerkennung der Bedeutung von Gesundheit gibt es spezifische Bereiche, in denen der Bedarf an zielgerichteten Maßnahmen besonders dringend ist. Einer dieser Bereiche betrifft die Gesundheitsförderung für Frauen in den Wechseljahren. Angesichts der zunehmenden Relevanz von Gesundheit und der gleichzeitig bestehenden Defizite in diesem Bereich, lag die Intuition dieser Arbeit darin, das tabuisierte Thema zielgerichtet zu untersuchen. Das erkenntnisleitende Interesse der vorliegenden Bachelorarbeit besteht darin, die Auswirkungen der Wechseljahre auf die individuelle Gesundheit und die Arbeitsproduktivität zu analysieren. Darüber hinaus wird untersucht, wie Unternehmen mittels Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gezielte Unterstützung bieten können. Demzufolge beschäftigt sich diese Bachelorarbeit mit der Frage: „Welche Herausforderungen erleben Frauen während der Wechseljahre, wie beeinflussen diese die Produktivität am Arbeitsplatz und wie können Unternehmen durch Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiterinnen unterstützen?“. Anhand einer Onlineumfrage werden Informationen über die Wechseljahresbeschwerden, körperliche und physische Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und das Betriebliche Gesundheitsmanagement erhoben.

## 1.2 Aufbau der Arbeit

Die Bachelorarbeit ist in neun Abschnitte untergliedert und beginnt mit einer Einleitung in das Thema „Wechseljahre“, die eine Gesamtübersicht über die Wichtigkeit des Themas verschafft. Für ein besseres Verständnis werden im 2. Kapitel die relevanten Begriffe dieser Arbeit definiert. Darauffolgend befasst sich das 3. Kapitel mit der Entstehung der Wechseljahre und die daraus resultierenden Beschwerden sowie gesundheitlichen Risiken. Der Hauptteil dieser Arbeit befindet sich in den Kapiteln 4 und 5, wo die Relevanz zwischen Betriebliches Gesundheitsmanagement und den Wechseljahren erläutert wird. Darauffolgend werden mögliche Lösungsvorschläge dargestellt. Im 6. Kapitel werden Potenziale und Barrieren gegenübergestellt und diskutiert. Anhand einer Onlineumfrage werden im empirischen Teil der Arbeit (Kapitel 7) Daten gesammelt und interpretiert, um die Forschungsfrage zu beantworten. Zum Abschluss der Arbeit wird eine Schlussfolgerung präsentiert.

## 2 Begriffsbestimmungen

Im nachfolgenden Abschnitt werden essenzielle Begriffe für die vorliegende Arbeit präzise definiert. All diese Begriffe spielen in Bezug auf die Bachelorarbeit eine bedeutsame Rolle. Zunächst ist es wichtig, zwischen Wechseljahre und Menopause zu unterscheiden. Daraufhin werden die drei wichtigsten Hormone, wie Östrogen, Progesteron und Testosteron aufgeklärt. Anschließend wird der Begriff des betrieblichen Gesundheitsmanagements näher erläutert. Das konkrete Verständnis und der Hintergrund dieser Begriffe sind notwendig für den weiteren Verlauf dieser Arbeit.

### 2.1 Wechseljahre

Der Begriff „Wechseljahre“, auch als Klimakterium bekannt, beschreibt den natürlichen biologischen Alterungsprozess im Leben einer Frau, der durch hormonelle Veränderungen gekennzeichnet ist.<sup>8</sup> Es umfasst die Periode vor, während und nach der letzten Regelblutung, die die Vollendung der reproduktiven Phase markiert. Die Wechseljahre treten in der Regel im Alter zwischen 45 und 55 Jahren und erstrecken sich über einen Zeitraum von zehn bis 20 Jahren. Nichtsdestotrotz können die Wechseljahre bereits vor dem 43. Lebensjahr beginnen, was als frühzeitige Wechseljahre bezeichnet wird.<sup>9</sup>

Der Begriff „Klimakterium“ stammt aus dem griechischen Wort „klimakter“ und bedeutet so viel wie Stufe oder Treppe. Im Griechischen wird die menschliche Entwicklung mit dem Besteigen einer Stufenleiter verglichen. Die antiken Griechen haben dem weiblichen Lebensabschnitt eine besondere Bedeutung gewidmet. Sie sind der Meinung, dass Frauen ab dem 49. Lebensjahr metaphorisch betrachtet Stufen besteigen und sich mit jedem weiteren Jahr der Reife und Vollständigkeit nähern. Infolgedessen werden die Wechseljahre auch als Stufenjahre bezeichnet.<sup>10</sup> Das Klimakterium repräsentiert einen komplexen physiologischen Übergangsprozess im weiblichen Körper, der weit über das bloße Ausbleiben der Periode hinausgeht.<sup>11</sup> Es umfasst mehrere Phasen: die Prämenopause, die Perimenopause, die Menopause und die Postmenopause. Die erste Phase umfasst den Zeitraum vor der letzten Regelblutung, der sich bereits zwischen 45 und 48 mit Zyklusunregelmäßigkeiten bemerkbar macht. Anschließend kommt die zweite Phase, die

---

<sup>8</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany(2023a), o.S.

<sup>9</sup> Vgl. Weber (2020), S. 26.

<sup>10</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 31.

<sup>11</sup> Vgl. Reichelt (2023), o.S.

Perimenopause, welche den Zeitraum von etwa zwei Jahre um die letzte Menstruation herum einschließt. Der Zeitpunkt der letzten Menstruation ist die berühmte Menopause. Die letzte Regelblutung wird nur als solche anerkannt, wenn sie zwölf Monate ununterbrochen ausfällt. Schließlich kommt die letzte Phase, die Postmenopause. Sie kennzeichnet den Zeitraum nach der letzten Menstruation.<sup>12</sup> Auf die einzelnen Phasen und deren Symptome werden im dritten Kapitel näher eingegangen.

## 2.2 Die wichtigsten Hormone im weiblichen Körper

“Das sind doch die Hormone!“. Eine Aussage, welche Frauen sich mehrmals in ihrem Leben anhören müssen. Jedoch wird jeder Mensch von Hormonen beeinflusst. Doch welche Auswirkungen haben Hormone genau auf den menschlichen Körper?

Hormone sind biochemische Botenstoffe, die Signale und Informationen übertragen, um eine optimale Funktion der Zellen und Organen zu gewährleisten. Allerdings wird die Persönlichkeit sowie die Verhaltensweise ebenso von Hormonen beeinflusst. Die Hormonbildung findet in endokrinen Drüsen statt. Die Hauptkontrollzentrale des endokrinen Systems ist der Hypothalamus, der im Zwischenhirn lokalisiert ist.<sup>13</sup> Der Hypothalamus dient als Verbindungselement zwischen dem Hormon- und Nervensystem und reguliert somit zahlreiche Prozesse im Körper wie zum Beispiel Schlafrhythmus, Körpertemperatur, Kreislauf und Ernährungsaufnahme. Außerdem ist der Hypothalamus für die Freisetzung sowie Produktionsanregung von Hormonen verantwortlich. Anhand von Releasing-Hormonen übermittelt der Hypothalamus Befehle an die Hypophyse, auch als Hirnanhangsdrüse bekannt. Sie folgt den Anweisungen des Hypothalamus und setzt stimulierende Hormone im weiblichen Körper frei, die die Produktion von Hormonen in der jeweiligen Drüse anregen.<sup>14</sup> Beispiele für endokrine Drüsen sind die Schilddrüse, Bauchspeicheldrüse, Nebenniere sowie Keimdrüsen, bei Frauen die Eierstöcke und bei Männern die Hoden.<sup>15</sup> Nach der Hormonbildung werden die produzierten Hormone unverzüglich durch die Blutbahn zu den Zielorganen transportiert. Die Wirkung am Zielorgan erfolgt mit Hilfe von Rezeptoren und anhand des Schlüssel-Schloss-Prinzips. Dieses Prinzip besagt, dass Rezeptoren und Hormon wie ein Schlüssel zum Schloss zusammenpassen

---

<sup>12</sup> Vgl. Scholz (2021), S. 22.

<sup>13</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 109-110.

<sup>14</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 114.

<sup>15</sup> Vgl. Burkhardt/ Friesenbichler (2021), S. 21.

müssen. Infolgedessen werden bestimmte Vorgänge im Körper erst aktiviert, wenn Hormone mit einem adäquaten Rezeptor in Verbindung kommen.<sup>16</sup> Aber welche Hormone spielen die Hauptrollen im weiblichen Körper?

### 2.2.1 Östrogen

Das Hormon Östrogen, auch als das „typisch weibliche Hormon“ bekannt, ist ein essenzieller Bestandteil der weiblichen Geschlechtshormone. Es gehört zu der Hormonklasse der Steroidhormone aufgrund seiner chemischen Struktur.<sup>17</sup> Allerdings sind Östrogene ein Sammelbegriff mehrerer Hormone der Östrogenfamilie. Die drei wichtigsten Östrogene sind Östradiol, Östron und Östriol. Unter diesen ist Östradiol der präsenteste und wirkungsvollste Botenstoff der Östrogenfamilie. Seine Produktion findet hauptsächlich in den Eierstöcken statt. Diese Östrogenform spielt eine entscheidende Rolle bei der Regulation der Fettverteilung sowie der Entwicklung der Geschlechtsorgane, zum Beispiel Eierstöcke, Eileiter, Gebärmutter, Schamlippen aber auch die Brust. Östron, das zweitwirksamste Östrogen, wird in den Eierstöcken und Nebennieren hergestellt. Diese Östrogenform ist erst in der Menopause relevant, da sie eine Vorstufe des Östradiols repräsentiert. Die letzte Östrogenform Östriol zählt zu dem mildesten Hormon der Östrogenfamilie und wird in der Plazenta hergestellt. Östriol kommt in der Schwangerschaft eine bedeutsame Rolle zu.<sup>18</sup>

Der menschliche Körper besitzt mehr als 400 Östrogenrezeptoren. Somit haben Östrogene eine wichtige Rolle in Bezug auf weitere Organe, wie zum Beispiel die Leber, Haut, Blutgefäße, Knochen, Muskeln, Darm, Herz, Lunge. Wenn es zu Schwankungen des Östrogenspiegels kommt, erleben Frauen Instabilitäten in ihrem Alltag. Dieses Phänomen wird vor, während und nach den Wechseljahren sehr deutlich.<sup>19</sup>

### 2.2.2 Progesteron

Zusammen mit Östradiol hat Progesteron ebenso eine fundamentale Rolle an der Steuerung des weiblichen Zyklus. Das Geschlechtshormon Progesteron, auch Gelbkörperhormon genannt, gehört zur Gruppe der Gestagene. Die Progesteronbildung findet hauptsächlich in den Eierstöcken statt, allerdings während einer Schwangerschaft auch in der Plazenta. Ab der zweiten Zyklushälfte bereitet Progesteron die zuvor durch Östrogen

---

<sup>16</sup> Vgl. Beckermann (2020), S. 33.

<sup>17</sup> Vgl. Kleine-Gunk (2010), S. 12.

<sup>18</sup> Vgl. Burkhardt/ Friesenbichler (2021), S. 28–29.

<sup>19</sup> Vgl. Reichelt (2024) o.S.

aufgebaute Gebärmutter Schleimhaut auf die mögliche Einnistung eines Embryos vor. Zusätzlich wird auch die Brustdrüse auf das Stillen eingestellt. Darüber hinaus kontrolliert Progesteron die Körpertemperatur der Frau und hat eine entspannende Wirkung auf die Muskulatur.

### 2.2.3 Testosteron

Genauso wie der männliche Körper Östrogen und Progesteron bildet, wird in dem weiblichen Körper geringe Mengen an Testosteron produziert. Das Testosteronhormon zählt zu der Androgenengruppe. Androgene sind Hormone, die für die männliche Entwicklung zuständig sind. Dennoch ist die Testosteronproduktion im weiblichen Körper deutlich gering. Die Testosteronherstellung findet bei Frauen hauptsächlich in den Eierstöcken, aber genauso in der Nebenniere und im Fettgewebe statt. Im weiblichen Körper erfüllt Testosteron mehrere Funktionen. Eine dieser Funktionen ist seine Rolle als Vorläufer für die Produktion von Östrogen, andererseits tragen Androgene zur Entstehung der Körperbehaarung, Steigerung der Libido und zum Muskel- und Knochenaufbau bei.<sup>20</sup>

## 2.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz BGM, ist Teil des strategischen Managements eines Unternehmens und legt den Fokus auf strukturierte Vorbereitung, Kontrolle und Implementierung von betrieblichen Prozessen sowie Maßnahmen, um eine langfristige Prävention und Förderung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu gewährleisten.<sup>21</sup> Gleichzeitig trägt dies zur Erreichung der wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens bei. Denn durch die Senkung der Ausfallzeiten steigt die Produktivität der Beschäftigten und gleichzeitig sinken die Kosten und die Arbeitsunfähigkeiten. Darüber hinaus verbessert sich auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.<sup>22</sup>

Das BGM setzt sich aus drei verankerten Bestandteilen zusammen: der Arbeits- und Gesundheitsschutz (AUG), das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Gesundheitsförderung (BGF). Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für jedes Unternehmen verpflichtend und legt seinen Fokus auf die Sicherheit der Arbeitnehmer vor

---

<sup>20</sup> Vgl. Kleine-Gunk (2010), S. 22-23.

<sup>21</sup> Vgl. Halbe-Haenschke/ Reck-Hog (2017), S. 22–23.

<sup>22</sup> Vgl. Halbe-Haenschke/ Reck-Hog (2017), S. 14–16.

Gefahren am Arbeitsplatz. Dabei werden Gesundheitsrisiken evaluiert und geeignete Sicherheitsmaßnahmen festgelegt. Es handelt sich hierbei um eine ganzheitliche Richtlinie, die Vorschriften zur Arbeitsgestaltung, Lärmexposition, Umgangsweise mit Gefahr oder gefährlichen Stoffen sowie Produktionsverfahren umfasst.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ebenso obligatorisch und besteht darin, die Leistungsfähigkeit nach einer Arbeitsunfähigkeit zu fördern und somit Ausfälle zu minimieren. Mit Hilfe von Präventionsmaßnahmen sollen Mitarbeiter nach einer längeren Krankheitsphase wieder erfolgreich in den Arbeitsprozess reintegriert werden. Eine lange Krankheitsphase wird definiert als eine Arbeitsunfähigkeit, die innerhalb eines Jahres entweder über sechs Wochen ununterbrochen oder mehrfach wiederkehrend andauert.<sup>23</sup>

Die Betriebliche Gesundheitsförderung hingegen ist eine freiwillige Leistung und ist individuell an jedes Unternehmen ausgerichtet. Allerdings ist dieser Bestandteil genauso wichtig wie die anderen Komponenten und sollte nicht vernachlässigt werden. BGF-Maßnahmen legen den Fokus auf die Gestaltung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds und die Optimierung des individuellen Gesundheitsverhaltens. Es wird zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention unterschieden. Der Schlüssel zum Erfolg ist das Zusammenspiel zwischen den beiden Präventionen. Die Verhältnisprävention ist eher strukturorientiert und fokussiert sich auf die Optimierung der Betriebsbedingungen sowie der Firmenphilosophie. Dazu zählen Maßnahmen zur Führungskultur, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung und lebensphasenorientierter Personalpolitik. Hingegen ist die Verhaltensprävention stärker auf das Individuum ausgerichtet und legt den Fokus auf individuelle Angestellte. Ziel ist es, anhand von konkreten Angeboten bestimmte gesundheitsgefährdende Verhaltensmuster zu reduzieren und gleichzeitig das Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Beispiele für verhaltenspräventive Maßnahmen umfassen Ernährungs- und Sportangebote, Selbstmanagementprogramme sowie Seminare und Workshops.<sup>24</sup>

Der Schlüssel eines erfolgreichen BGM ist das Zusammenspiel zwischen Mitarbeiter und Unternehmen. Durch kooperative Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung können potenzielle Gefahren, Herausforderungen und Anforderungen rechtzeitig identifiziert, vermieden und reduziert werden.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Vgl. IHK Pfalz (o.J.) o.S.

<sup>24</sup> Vgl. Halbe-Haenschke/ Reck-Hog (2017), S. 24.

<sup>25</sup> Vgl. Stierle/ Vera (2014), S. 5.

### 3 Wechseljahre bei Frauen

Der Frauenkörper ist ein faszinierendes Mysterium, der verschiedene und gleichzeitig herausfordernde Phasen erlebt.<sup>26</sup> Von der Pubertät bis hin zu den Wechseljahren werden Frauen mit hormonellen Veränderungen konfrontiert. Zwei unterschiedliche Lebensphasen mit einer Gemeinsamkeit: das Zusammenspiel der Hormone. Um den weiblichen Hormonhaushalt genau zu verstehen, wird im folgenden Abschnitt der weibliche Zyklus näher erläutert. Das Verständnis der Hormonkonstellation spielt eine fundamentale Rolle, um die Entstehung der klassischen Symptome der Wechseljahre später zu verstehen.<sup>27</sup> Darauf folgend werden die verschiedenen Phasen der Wechseljahre sowie die dazugehörigen Symptome beschrieben und deren Auswirkung auf die Gesundheit.

#### 3.1 Der weibliche Zyklus

Der weibliche Menstruationszyklus beginnt mit der Pubertät und begleitet eine Frau bis zur Menopause. Um die daraus resultierenden Probleme frühzeitig zu erkennen und zu verstehen, ist es fundamental zu entschlüsseln, was genau im weiblichen Körper geschieht. Der weibliche Zyklus ist ein repetitiver Prozess, der etwa 28 Tage dauert. Jedoch variiert er von Frau zu Frau und ist von äußerlichen Einflüssen wie beispielsweise Stress abhängig. Der weibliche Zyklus durchläuft vier Phasen: die Menstruation, die Follikelphase, die Ovulation und die Lutealphase. In dieser Zeit bereitet sich die Gebärmutter-schleimhaut auf eine mögliche Schwangerschaft vor, während parallel dazu eine Eizelle heranreift. Dabei spielen insgesamt vier Hormone eine essenzielle Rolle: Östrogen, Progesteron, follikelstimulierendes Hormon (FSH) und luteinisierendes Hormon (LH). Die Steuerung und Freisetzung dieser Hormone erfolgen anhand einer Zusammenarbeit von Hypothalamus mit der Hypophyse sowie den Eierstöcken.<sup>28</sup>

Der erste Tag der Menstruation kennzeichnet den Beginn eines neuen Zyklus, an dem die Gebärmutter-schleimhaut abgestoßen wird, wenn keine Befruchtung stattgefunden hat. Während der Menstruation sind die Östrogen- und Progesteronspiegel im weiblichen Körper deutlich erniedrigt. Anschließend beginnt die zweite Phase, die Follikelphase. In dieser Zeit schüttet die Hypophyse zwei Hormone aus: das FSH und das LH. Das FSH fördert das Wachstum der Follikel in den Eierstöcken, die Östrogen freisetzen, wodurch

---

<sup>26</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 157.

<sup>27</sup> Vgl. Liz (2020), S. 30.

<sup>28</sup> AOK Gesundheitsmagazin (2024) o.S.

der Östrogenspiegel in der ersten Zyklushälfte ansteigt. In diesem Zusammenhang wird die Gebärmutter Schleimhaut mit Hilfe von Östrogen aufgebaut. Nach der Follikelphase folgt die Ovulation, auch als Eisprung bekannt. Genau in der Zyklusmitte führt ein erhöhter Hormonspiegel des LH zur Auslösung des Eisprungs. Dabei platzt der reife Follikel, wodurch die Eizelle freigesetzt wird. Diese gelangt zunächst in die Eileiter und von dort aus weiter in die Gebärmutter. Aus dem übrig gebliebenen Follikel bildet sich ein Gelbkörper, der Progesteron freisetzt. Ab diesem Punkt ist der Progesteronspiegel am höchsten. Sollte in dieser Zeit keine Befruchtung erfolgen, stirbt die Eizelle ab. Die Lutealphase beginnt ab der zweiten Zyklushälfte. Während dieser Phase dominiert Progesteron, welches die Gebärmutter Schleimhaut mit Nährstoffen für eine mögliche Einnistung einer befruchteten Eizelle vorbereitet. Wenn keine Befruchtung stattfindet, fällt die Progesteronproduktion wieder ab. Der Hormonspiegel der Sexualhormone sinkt wieder. Infolgedessen wird die Gebärmutter Schleimhaut abgebaut und mit der Regelblutung ausgeschieden, was den Beginn eines neuen Zyklus bedeutet.<sup>29</sup>

### 3.2 Phasen der Wechseljahre und die jeweiligen Symptome

Nach der Erläuterung der Besonderheiten des Hochs und Tiefs der Hormone, werden jetzt die einzelnen Phasen der Wechseljahre, ihre typischen Symptome und die jeweiligen hormonellen Umstellungen detailliert beschrieben.

Der Prozess der Umstellung einer regelmäßigen Menstruation über Prä- und Perimenopause bis zur Postmenopause zieht über mehrere Jahre hin und ist bei jeder Frau unterschiedlich lang. Jede Phase weist verschiedene Symptome auf und kann von Frau zu Frau in einem unterschiedlichen Lebensalter auftreten. Bereits Ende 30 machen sich die ersten Zyklusschwankungen sowie unspezifische Anzeichen bemerkbar, auch wenn sie von den meisten Frauen nicht wahrgenommen werden. Dies hat den Hintergrund, dass Frauen eine feste Quantität an Eizellen haben und keine neuen herstellen können.<sup>30</sup> Diese Periode wird als Prämenopause bezeichnet und dient als Frühwarnsystem für anstehende hormonelle Veränderungen.<sup>31</sup> Die Menstruation findet weiterhin statt, jedoch in unregelmäßigeren Abständen. Sowohl die Intensität als auch die Dauer der Blutungen können variieren. Diese Veränderungen sind auf die zunehmend unvollständige Ovulation

---

<sup>29</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 117–119.

<sup>30</sup> Vgl. Liz (2020), S. 40.

<sup>31</sup> Vgl. Cornely-Peters (2021), S. 15.

zurückzuführen, die durch die abnehmende Anzahl und Qualität der Eizellen im weiblichen Körper verursacht wird. Als Folge dessen werden weniger Gelbkörper gebildet, was zu einer reduzierten Produktion von Progesteron führt, wie in Abbildung 1 zu erkennen ist. Aufgrund dessen überwiegt der Östrogenspiegel im weiblichen Körper und verursacht die ersten Warnzeichen der Wechseljahre: Kopfschmerzen, Brustpannen, sowie Gereiztheit. Frauen sind mit diesen Symptomen bereits vertraut, da sie sich dem prämenstruellen Syndrom, kurz PMS, ähneln. Infolgedessen werden die Symptome nicht bewusst wahrgenommen.

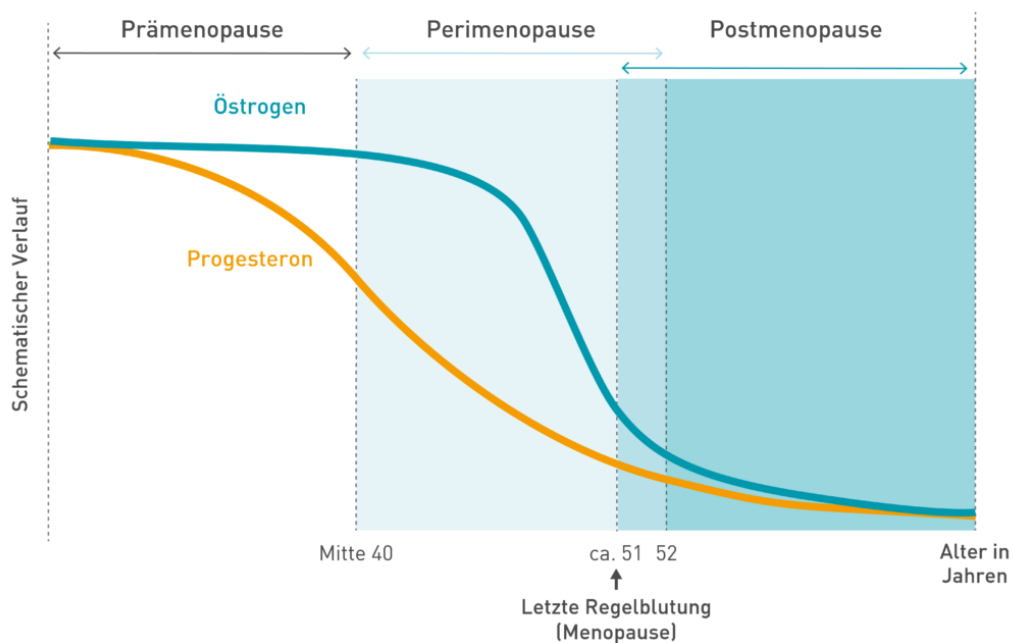


Abb. 1: Phasen der Wechseljahre  
Quelle: Besins Healthcare Germany (2023b), S. 5

Dieser Prozess erstreckt sich über einen längeren Zeitraum und geht reibungslos in die Perimenopause über. Medizinisch betrachtet ist die Perimenopause der richtige Begriff für die Wechseljahre und beschreibt die Zeitspanne um die Menopause herum, die in etwa zwei Jahre vor und nach der Menopause anhält. Ab der Perimenopause nimmt die Häufigkeit der Ovulation weiter ab, was zu einem Rückgang der Östrogenproduktion führt, wie in Abbildung 1 ersichtlich ist. Ab diesem Moment nimmt der Einfluss des Testosterons im weiblichen Körper zu. Die Hypophyse versucht entgegenzuwirken und schüttet verstärkt die Hormone LH und FSH aus, um das hormonelle Gleichgewicht wiederherzustellen. Aber aufgrund der fehlenden Ovulation wird kein Östrogen freigesetzt. Hier kommen die typischen Symptome der Wechseljahre zur Geltung und bringen den physischen sowie psychischen Zustand der Frauen aus dem Gleichgewicht. Diese sind die berühmten

Hitzewallungen, die Stimmungsschwankungen, Schlafstörungen und gegebenenfalls die Scheidentrockenheit. Dann kommt die Menopause, die den Zeitpunkt der letzten Menstruation kennzeichnet. Die genaue Bestimmung ihres Beginns erfolgt retrospektiv. Das bedeutet, erst nach zwölf aufeinanderfolgenden Monaten ohne Menstruation kann eine Frau feststellen, dass sie sich in der Menopause befindet. Die durchschnittliche Altersspanne für den Eintritt in die Menopause liegt bei etwa 52 Jahren. Sofern die letzte Regelblutung ein Jahr lang ausgeblieben ist, tritt die Frau offiziell in die Postmenopause ein. Diese Phase bezeichnet das Jahrzehnt nach der letzten Menstruation und markiert den neuen Lebensabschnitt einer Frau. Der weibliche Körper gewinnt eine neue Bedeutung von Normalität und muss sich an die neuen Bedingungen anpassen. Die Eierstöcke stellen keine weiblichen Hormone her, was zu einem signifikanten Abfall des Östrogen- und Progesteronspiegels führt (siehe Abbildung 1). Diese Hormone werden nun in geringen Mengen durch das Fettgewebe und die Nebenniere produziert.<sup>32</sup> Obwohl die zuvor genannten Beschwerden sich jetzt dem Abschluss nähern, steigt ab dieser Phase das Risiko für eine Vielzahl von Krankheiten an. Zunächst entwickeln sie sich asymptomatisch, jedoch können sie sich im Laufe der Zeit rapide verschlimmern. Die bisherigen Symptome dienen als Warnzeichen der hormonellen Umstellungen, bei denen Frauen passende Maßnahmen hätten ergreifen sollen, weil die tatsächlichen Schwierigkeiten erst ab der Postmenopause beginnen.<sup>33</sup>

### 3.3 Gesundheitliche Risiken

Im Zusammenhang mit der hormonellen Umstellung und des Älterwerdens, sind Frauen ab der zweiten Lebenshälfte mit einer Vielzahl von Gesundheitsrisiken konfrontiert. Während die weibliche Bevölkerung bis zur Menopause von einem hohen Östrogenspiegel profitiert, ändert sich diese Tatsache ab der letzten Regelblutung. Durch die drastische Abnahme des Östrogen- und Progesteronspiegels erhöht sich das Risiko für bestimmte Krankheiten.<sup>34</sup>

Die häufigsten Erkrankungen betreffen das Herz-Kreislauf-System. Aufgrund der schützenden Wirkung von Östrogen während der fruchtbaren Jahre, sind Frauen erst im späteren Alter von Herz-Gefäßerkrankungen betroffen. Das weibliche Hormon fördert die

---

<sup>32</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 133-135.

<sup>33</sup> Vgl. Liz (2020), S. 82.

<sup>34</sup> Vgl. Paepke/ Cavelius (2022), S. 81.

Durchblutung im Herzmuskel, indem es zur Erweiterung der Herzgefäße und die Entstehung zusätzlicher kleinerer Gefäße anregt. Außerdem unterstützt Östrogen die Förderung der Reparaturmechanismen im Herzen, insbesondere in Situationen wie einem Myokardinfarkt oder einer Zelldegeneration. Allerdings nimmt dieser Schutz ab, sobald Frauen in die Menopause kommen. Somit steigt das Risiko an Atherosklerose sowie Herzinfarkt.<sup>35</sup>

Darüber hinaus ist der Knochenbau ebenso davon betroffen und das Risiko von Osteoporose erhöht sich. Osteoporose kennzeichnet den Verlust von Knochendichte. Der Erhalt gesunder Knochen bei Frauen hängt stark von einem stabilen Östrogenspiegel ab. Während der Östrogenspiegel ab der zweiten Lebenshälfte sinkt, nimmt die Knochendichte stärker ab. Dieser Prozess verläuft oft unbemerkt und symptomlos, dennoch verlieren Frauen ab etwa 40 Jahren jedes Jahr etwa 1% ihrer vorhandenen Knochenmasse. Dieser prozentuelle Verlust kann sich im Verlauf der Phasen vervierfachen, insbesondere wenn Frauen der postmenopausalen Phase näherkommen. Dies erhöht das Risiko von Knochenbrüchen.<sup>36</sup> Dazu besteht die Gefahr, an Arthrose zu erkranken. Arthrose ist eine chronische Erkrankung, die durch den Abbau des Gelenkknorpels charakterisiert ist, was zu wesentlichen Schmerzen führt. Dies betrifft beispielsweise die Knie, Rücken oder die Halswirbelsäule.<sup>37</sup>

Ein weiteres Gesundheitsrisiko besteht darin, an Diabetes-mellitus-Typ-2 zu erkranken. Vor Beginn der Menopause spielen die Hormone Östrogen und Progesteron eine Rolle bei der Regulierung der Insulinempfindlichkeit, wobei Östrogen die Empfindlichkeit optimiert und Progesteron die Resistenz gegenüber Insulin erhöht. Jedoch führt der Rückgang des Östrogen- und Progesteronspiegels zu Unregelmäßigkeiten der Insulinregulation.<sup>38</sup> Hinzu kommt, dass der Rückgang der Östrogen- und Progesteronwerte ebenso einen Einfluss auf die Fettverteilung des Körpers hat. Mit dem Sinken dieser Hormonspiegel steigt der Testosteronspiegel an, was wiederum zu einer Zunahme des viszeralen Fettgewebes um den Bauch herum führt. Diese Veränderungen haben gravierende Konsequenzen auf die Organe und können die Entstehung zahlreicher Gesundheitsprobleme begünstigen, darunter Fettleber und Krebs.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Vgl. Liz (2020), S. 135–136.

<sup>36</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2024c) o.S.

<sup>37</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2024b) o.S. .

<sup>38</sup> Vgl. Schumm-Draeger (2019) o.S.

<sup>39</sup> Vgl. Paepke/ Cavelius (2022), S. 128–129.

## 4 Die Wechseljahre und das BGM

In diesem Kapitel werden die häufigsten Symptome aufgezählt und verdeutlicht, wie diese das Berufsleben von Frauen einschränken. Des Weiteren werden die Konsequenzen für das Berufsleben näher erläutert. Darauf folgend wird der aktuelle Stand der BGM-Maßnahmen in Deutschland, speziell in Hinblick auf Frauen in den Wechseljahren betrachtet. Abschließend wird die Relevanz des BGM in Bezug auf die Wechseljahre analysiert.

### 4.1 Symptome und Auswirkungen auf das Berufsleben

Wie bereits erwähnt, bringen die verschiedenen Phasen eine Vielzahl an psychologischen und physischen Beeinträchtigungen mit, die nicht nur das private Leben belasten, sondern genauso das Berufsleben. Sie haben eine negative Auswirkung auf die Lebensqualität, Produktivität, Motivation sowie die Beziehungen zu Arbeitgebern. Zu den psychologischen Beschwerden gehören Stimmungsschwankungen, Angstzustände, Depressionen, Konzentrationsprobleme, Panikattacken und Verlust des Selbstvertrauens. Physische Auswirkungen können Hitzewallungen, Muskel- und Gelenkschmerzen, Schlafstörungen und Gewichtszunahme umfassen.<sup>40</sup>

Im Rahmen eines Forschungsprojekts namens „MenoSupport“ führten Dr. Andrea Rumler (Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Marketing an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin) und Dr. Sabine Nitsche (Professorin für Human Resource Management und Global Leadership) die erste deutschlandweite Umfrage zum Thema „Wechseljahre am Arbeitsplatz“ durch. Das Ziel der Umfrage bestand darin, die Einflüsse von Wechseljahresbeschwerden im Arbeitsumfeld zu untersuchen. Insgesamt haben 2119 Teilnehmerinnen im Alter von 28 bis 67 Jahren an der Umfrage teilgenommen. Laut der wissenschaftlichen Evaluation haben die Symptome wie körperliche und geistige Erschöpfung, Reizbarkeit, Schlafprobleme, depressive Stimmungslagen und Hitzewallungen einen negativen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit. Zudem beeinträchtigen Gelenk- und Muskelschmerzen, trockene Augen sowie Migräne ebenso die Effizienz am Arbeitsplatz.<sup>41</sup> Die Ergebnisse dieser Umfrage korrespondieren mit den Erkenntnissen der im Jahr 2021 durch das House of Common in Großbritannien realisierte Studie. In beiden

---

<sup>40</sup> Vgl. CIPD (2023) o.S.

<sup>41</sup> Vgl. Rumler/ Memmert (2023) o.S.

Untersuchungen wurden die identischen Arbeitsbelastungen herausgestellt: erhöhter Stress, reduzierte Konzentrationsleistung, verstärkte Unruhe und Reizbarkeit sowie ein vermindertes Selbstwertgefühl bezüglich der eigenen Kompetenzen.<sup>42</sup>

Diese Beschwerden sind stark miteinander verknüpft und bilden einen Teufelskreis. Körperliche und geistige Erschöpfung zusammen mit Schlafstörungen sind die Hauptbeeinträchtigungen, die Frauen in dieser Lebensphase am stärksten spüren. Sobald die Produktion des schlaffördernden und ausgleichenden Hormons Progesteron nachlässt, treten die ersten Schlafprobleme auf. Mangelnder und schlechter Schlaf intensiviert nicht nur die körperliche und mentale Erschöpfung, sondern führt auch zu erhöhter Reizbarkeit und verschlechterter Konzentrationsfähigkeit.<sup>43</sup> Es ist offensichtlich, dass Müdigkeit nach einer schlaflosen Nacht das Immunsystem sowie das Gehirn beeinträchtigt. Dazu kommt noch, dass Frauen aufgrund dessen sich vom Alltagsstress nicht erholen können.<sup>44</sup>

Im beruflichen Alltag stellen Konzentrations- oder Gedächtnisprobleme die herausforderndsten Symptome dar. Plötzlich werden Namen oder Termine vergessen, und Gegenstände sind nicht mehr an den gesuchten Orten.<sup>45</sup> Insbesondere bei Tätigkeiten, die logisches Denken und kognitive Fähigkeiten erfordern, können Schwierigkeiten mit Konzentration und Gedächtnis die Arbeitsleistung der Frauen einschränken, sodass sie ihre üblichen Aufgaben nicht mehr wie gewohnt ausüben können.<sup>46</sup>

Außerdem ist das plötzliche Auftreten von Hitzewallungen während der Arbeit ärgerlich und demütigend, vor allem bei Berufen mit starkem Kundenkontakt oder bei häufigen Vorträgen. Sie können zu einer Verringerung des Selbstvertrauens und der beruflichen Leistung führen. Darüber hinaus können äußerliche Veränderungen wie beispielsweise Gewichtszunahme oder Haarausfall, was in dieser Lebensphase häufig vorkommen, Verunsicherungen am Arbeitsplatz auslösen.<sup>47</sup>

Des Weiteren können Stimmungsschwankungen oder depressive Verstimmung zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz schaden und die Teamatmosphäre

---

<sup>42</sup> Vgl. Deutschlandfunk (2024) o.S.

<sup>43</sup> Vgl. Essig (2024) o.S.

<sup>44</sup> Vgl. Paepke/ Cavelius (2022), S. 100.

<sup>45</sup> Vgl. Paepke/ Cavelius (2022), S. 122.

<sup>46</sup> Vgl. Northrup (1998), S. 514–515.

<sup>47</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2023c), S. 6.

sowie die Zusammenarbeit negativ beeinflussen. Das kann zu Konflikten führen, da viele Kollegen möglicherweise nicht ausreichend sensibilisiert sind für diese Thematik.<sup>48</sup>

Auch starke Menstruationsblutungen beeinträchtigen die Arbeitsproduktivität, da Frauen nicht rechtzeitig reagieren können, wenn sie plötzlich auftreten. Aufgrund der Intensität der Blutung kann die Arbeitskleidung verschmutzt werden. Zudem sind starke Blutungen in der Arbeitsumgebung schwer zu bewältigen, was Ängste und Unsicherheiten hervorrufen kann, da Frauen nicht genau wissen, wann die nächsten Blutungen kommen.<sup>49</sup>

Aufgrund der Symptomatik und mangelnder Unterstützung erwägen Frauen, eine Frührente zu beantragen, falls diese Entscheidung nicht bereits gefallen ist. Zudem kommt es häufig zur Reduzierung der Arbeitsstunden. Viele betroffene Mitarbeiterinnen müssen einen unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, um besser mit ihren Symptomen umgehen zu können. Des Weiteren entscheiden sich Frauen auch für einen Arbeitsplatzwechsel, wenn sie sich nicht genug unterstützt fühlen.<sup>50</sup> Aufgrund der Wechseljahresbeschwerden steigt der Leistungsdruck, sodass einige Frauen auf Beförderungen verzichten müssen oder ihre Verantwortlichkeiten weitergeben. Zudem neigen Frauen dazu, sich weniger bei der Arbeit einzubringen. Demensprechend sinkt ihre Zufriedenheit und die Verbundenheit zum Unternehmen lässt nach.<sup>51</sup> Gleichermäßen führt ein fehlendes Verständnis unter Führungskräfte und Arbeitskollegen zu Barrieren, die es Frauen schwer macht, transparent über ihre Erfahrung zu kommunizieren. Zudem können vorhandene Behinderungen oder chronische Gesundheitsprobleme dadurch noch verschärft werden.<sup>52</sup>

## 4.2 Aktuelle Fakten und Daten in Deutschland

Die Relevanz des Gesundheitsmanagements in der deutschen Unternehmenskultur nimmt in der heutigen Gesellschaft stetig zu.<sup>53</sup> Allerdings bleiben die Wechseljahre in Deutschland nach wie vor ein stark tabuisiertes Thema. Dies hat den Hintergrund, dass Frauen früher oft vor dem Eintritt in die Wechseljahre verstarben. Infolgedessen wird die Gesundheit von Frauen heutzutage stark vernachlässigt.<sup>54</sup> Allerdings sieht es in der heutigen

---

<sup>48</sup> Vgl. CIPD (2023) o.S. .

<sup>49</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 15.

<sup>50</sup> Vgl. Rumler/ Memmert (2023), S. 22.

<sup>51</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 29.

<sup>52</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 17–18.

<sup>53</sup> Vgl. Henssler (2014), S. 129.

<sup>54</sup> Vgl. Fischer (2024) o.S.

Gesellschaft anders aus. Die Generation der Babyboomer besteht heute aus selbständigen und gut ausgebildeten Frauen, die einen signifikanten Effekt auf die Wirtschaft und Gesellschaft haben.<sup>55</sup>

Nichtsdestotrotz ist das Thema Wechseljahre in Deutschland noch nicht in der Politik angekommen. Im Oktober 2023 veröffentlichte das Bundesministerium für Gesundheit eine Bestandsaufnahme im Namen der Bundesregierung. Laut den Ergebnissen gibt es bis heute keine Programme, die Frauen unterstützen, die Beschwerden zu bewältigen. Darüber hinaus existieren im deutschen Arbeitsschutzrecht keine spezifischen Regelungen für Frauen, die sich in den Wechseljahren befinden.<sup>56</sup>

Allerdings hatte Deutschland im Jahr den dritthöchsten Anteil berufstätiger Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren in der Europäischen Union. Die Quote lag bei 76%, was einem Anstieg um 8% im Vergleich zu 2008 entspricht, während der Anstieg beim männlichen Geschlecht lediglich 4% betrug. Dennoch überwiegt der männliche Anteil weiterhin in der deutschen Arbeitswelt.<sup>57</sup> Nichtsdestotrotz sind Frauen zwischen 55 und 64 Jahren die am schnellsten wachsende Gruppe der Erwerbsbevölkerung.<sup>58</sup> Des Weiteren sind im Deutschland etwa 9,1 Millionen Frauen im Alter von 45 und 64 erwerbstätig. Das heißt, dass fast 10 Millionen Frauen die Wechseljahre erleben und gleichzeitig berufstätig sind.<sup>59</sup> Aufgrund der zunehmenden Lebenserwartung sowie der wachsenden Rolle der Frauen in der Gesellschaft, ist es umso dringlicher passende Aufklärung, medizinische Versorgung und betriebliche Unterstützung zu gewährleisten. Jedoch gibt es in Deutschland bis dato keine betrieblichen Maßnahmen, um die Gesundheit der Frauen in den Wechseljahren zu unterstützen.<sup>60</sup>

### 4.3 Relevanz zwischen BGM und Frauen in den Wechseljahren

Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, hebt die Bedeutung von Frauen in der Arbeitswelt hervor. Er ist der Überzeugung, dass es in der Hand der Politik, des Betriebs und der Bevölkerung liegt, gemessene Strategien für die

---

<sup>55</sup> Vgl. Hansen-Rudol (2021), S. 23.

<sup>56</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (2023), S. S. 4.

<sup>57</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2020), o.S.

<sup>58</sup> Vgl. Dudin (2024) o.S.

<sup>59</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2024) o.S.

<sup>60</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2024a) o.S.

Förderung der Berufstätigkeit von Frauen zu entwickeln. Denn nur auf diese Weise lassen sich die zahlreichen Barrieren für Frauen auf dem Arbeitsmarkt überwinden.<sup>61</sup> Besonders wenn Frauen den Gipfel ihrer Karriere erreichen, machen sich die fabelhaften Wechseljahre und deren Auswirkungen bemerkbar. Überlegungen zur Reduzierung der Arbeitsstunden, Kündigung oder Frührente treten häufiger vor. Der Verlust talentierter, erfahrener und hochqualifizierter Frauen sind mit ökonomischen Folgen sowie Fachkräftemangel verbunden.<sup>62</sup> Dennoch herrscht weiterhin eine große Wissenslücke am deutschen Arbeitsmarkt bezüglich des Themas Wechseljahre.<sup>63</sup>

Laut einer durchgeführten Studie in Großbritannien verursachen die Beschwerden der Wechseljahre jährlich einen Verlust von rund 14 Millionen Arbeitsstunden, der Konsequenzen auf die Produktivität und Rentabilität von Unternehmen hat.<sup>64</sup> Die ökonomischen Folgen beschränken sich jedoch nicht darauf. Bereits 900.000 Frauen in Großbritannien haben die Entscheidung getroffen, eine unbefristete Auszeit von ihrer Arbeitsstelle zu nehmen. Weitere 370.000 Frauen zwischen 50 und 64 Jahren haben beschlossen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen.<sup>65</sup> Jede Ausscheidung und Ersetzung einer Arbeitsstelle entspricht mehr als 30.000 Pfund, laut statistischen Untersuchungen von Oxford Economics.<sup>66</sup>

Aufgrund der stetig wachsenden Anzahl von Frauen am Arbeitsplatz ist die gesundheitliche Lage von Frauen wichtiger denn je. Neben den deutlichen Folgen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Frauen, machen sich die Auswirkungen auch auf das gesamte Unternehmen spürbar. Einerseits steht das ökonomische Ziel im Vordergrund, jedoch wird dieser Tatsache noch nicht die richtige Aufmerksamkeit gewidmet. Es ist daher fundamental, dass Unternehmen angemessene Unterstützung bereitstellen, damit Frauen ihre jahrelange aufgebaute Karriere fortsetzen können. Auf diese Weise profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen von einer Win-Win-Situation.<sup>67</sup> Somit ist es von großer Bedeutung, spezielle Arbeitsplatzrichtlinien und Maßnahmen zur Menopause zu entwickeln und einzuführen, um Frauen in dieser allgemeinen Lebensphase Unterstützung zu bieten. Dadurch erzielt das Unternehmen bemerkenswerte Ergebnisse in

---

<sup>61</sup> Vgl. Röttig (2023a) o.S.

<sup>62</sup> Vgl. Tomlinson (2023) o.S.

<sup>63</sup> Vgl. Onderka (2021) o.S.

<sup>64</sup> Vgl. Tomlinson (2023) o.S.

<sup>65</sup> Vgl. Hensiek (2023) o.S.

<sup>66</sup> Vgl. Tomlinson (2023) o.S.

<sup>67</sup> Vgl. Röttig (2023b) o.S.

Bezug auf die mentale Gesundheit der betroffenen Frauen als auch auf der ökonomischen Ebene des Unternehmens. Zum einen wird das Selbstvertrauen in die individuellen Fähigkeiten gefördert und mindert Probleme wie Stress, Angst und Depressionen. Andererseits tragen sie dazu bei, ökonomische Nachteile zu minimieren, indem die Quote der Krankheitsausfälle sowie die Fluktuation verringert werden.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Vgl. acas working for everyone (2022) o.S.

## 5 Implementierung von BGM-Maßnahmen

Anders als in Deutschland, haben die britische Bevölkerung und Unternehmen dieses Thema bereits in die Hand genommen und Maßnahmen ergriffen. Im Februar 2024 veröffentlichte die Equality and Human Rights Commission (EHRC), die für Gleichberechtigung und Menschenrechte zuständig ist, einen Leitfaden, der Unternehmen darauf hinweist, wie sie Rücksicht auf Frauen in den Wechseljahren nehmen können. Zahlreiche Unternehmen haben diese Richtlinien in der Unternehmenskultur etabliert. Das Ziel ist, das Bewusstsein für die Wechseljahre am Arbeitsplatz zu schärfen und betroffenen Frauen konkrete Unterstützung anzubieten.<sup>69</sup> In diesem Kapitel werden Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Verhältnisprävention am Beispiel von Großbritannien dargestellt und gleichzeitig verhaltenspräventive Ansätze aufgezeigt.

### 5.1 Verhältnispräventive Maßnahmen

Die Kombination von sowohl verhältnispräventiven Maßnahmen als auch verhaltenspräventiven Strategien ist für langfristige und nachhaltige Erfolge notwendig. Die Zusammenarbeit von beiden Handlungsfeldern führt zu einem langfristigen gesundheitsfördernden Verhalten und dem Erhalten der Effizienz der Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang muss die Verhältnisprävention der Verhaltensprävention vorgezogen werden. Zuerst muss die gesamte Unternehmenskultur betrachtet werden und daraufhin spezifische betriebliche Abläufe optimiert werden.<sup>70</sup>

#### 5.1.1 Führungskultur

Die Führungskraft hat dabei eine entscheidende Vorbildfunktion und ist gleichzeitig die erste Ansprechstelle für Mitarbeiter. Daher ist es wichtig, die Führungsart als gesundheitliche Ressource zu betrachten. Denn je nach Führungsart und -weise können sich entweder positive oder negative Folgen auf die Gesundheit der Mitarbeiter ergeben. Beispielsweise können Konflikte mit der Führungskraft zu einem wesentlichen Stressfaktor werden, der eine mentale oder körperliche Belastung für die Gesundheit sein kann. Andererseits tragen Lob, Respekt und Aufmerksamkeit zu einem positiven Arbeitsklima bei, was wiederum das allgemeine Wohlbefinden steigert.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Vgl. Deutschlandfunk (2024) o.S.

<sup>70</sup> Vgl. Halbe-Haenschke/ Reck-Hog (2017), S. 24.

<sup>71</sup> Vgl. Ternès (2016), S. 7.

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, dass sowohl weibliche als auch männliche Vorgesetzte, Schulungen zum Thema Wechseljahre erhalten, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen. Das Verständnis und die Unterstützung sind eine grundlegende Voraussetzung, um Frauen zu ermutigen, offen und transparent über die Wechseljahre und die jeweiligen Symptome zu sprechen. Wechseljahre sind häufig mit Gefühlen wie Angst und Scham verbunden. Eine mangelnde Empathie und fehlendes Verständnis seitens der Vorgesetzten können die emotionale Belastung der betroffenen Mitarbeiterinnen weiter verstärken und möglicherweise zu einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes führen. Laut einer durchgeführten Studie würden sich Frauen wahrscheinlicher an ihre Unternehmen wenden, wenn sie wüssten, dass ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung entsprechend informiert sind. Der Grund dafür ist, dass sie dann keine Angst haben müssten, ob ihre Kompetenz in Frage gestellt wird.<sup>72</sup>

### **5.1.2 Arbeitsorganisation**

Eine weitere mögliche Maßnahme ist die Implementierung von flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice. Seit der Corona-Pandemie hat das Konzept „Homeoffice“ eine neue Bedeutung in Unternehmen gewonnen. Heutzutage besteht für größtenteils aller Büroangestellten die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten. In diesem Fall sind die Kommunikation und das Verständnis entscheidende Aspekte, um wechseljähri-gen Frauen richtig zu unterstützen. Es soll anerkannt werden, dass die Symptome der Wechseljahre akzeptable Gründe sind, um von zuhause aus arbeiten zu dürfen oder später mit der Arbeit zu beginnen. Aufgrund von regelmäßigen Schlafstörungen fühlen sich Frauen nicht in der Lage am folgenden Morgen frühzeitig für die Arbeit aufzustehen. Lösungsansätze wie Gleitzeitregelungen oder die Möglichkeit des Homeoffice können in solchen Fällen unterstützend wirken. Des Weiteren lässt sich die Bewältigung der Symptome von zuhause diskreter durchführen. Beschwerden wie Hitzewallungen können durch Anpassung der Raumtemperatur oder schnelle Kleidungswechsel sofort gelöst werden. Außerdem können für einige Frauen die Reduzierung ihrer Arbeitsstunden vorteilhaft sein.

Weitere unterstützende Möglichkeiten sind Pausen zwischen Besprechungen. Dies ermöglicht den Frauen einen Toilettengang und eine Abkühlung, falls sie an Hitzewallungen leiden oder starke Regelblutungen haben.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 36–39.

<sup>73</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 41.

### 5.1.3 Arbeitsgestaltung

Bei kundenorientierten Berufen, wo spezielle Arbeitskleidung erforderlich ist, ist eine Anpassung des Arbeitsuniformes empfehlenswert. Die meisten bestehen aus einem synthetischen Stoff, wodurch die Hautatmung behindert wird. Dies können die häufig auftretenden Hitzewallungen der Frauen verstärken. Die Lösung sind leichte, atmungsaktive Materialien in Kombination mit abnehmbaren Schichten, damit Frauen je nach Bedarf schnell handeln können. Ein Beispiel hierfür ist die britische Lebensmittelhandelskette Tesco, die solche Maßnahmen bereits eingeführt hat.<sup>74</sup>

Außerdem können Unternehmen mit der Bereitstellung von Schreibtischventilatoren eine große Hilfe leisten. So können Frauen problemlos einen Ventilator holen, ohne sich rechtfertigen zu müssen.

### 5.1.4 Arbeitsumgebung

Bereits kleine und unkomplizierte Änderungen in der Arbeitsumgebung können eine große Hilfestellung für Frauen sein. Viele Frauen erleben in der Perimenopause starke und unregelmäßige Blutungen. Hierfür ist die Bereitstellung von Hygieneprodukten sinnvoll. Ebenso kann eine gute Belüftung dabei helfen, plötzlich auftretende Hitzewallungen zu lindern. Des Weiteren ist die Gestaltung eines Ruhebereichs sinnvoll, damit Frauen die Möglichkeit haben sich zurückzuziehen und für eine kurze Zeit zu entspannen.<sup>75</sup>

## 5.2 Verhaltenspräventive Maßnahmen

Frauen sollten durch Eigeninitiative ihre Gesundheit in die Hand nehmen. Die obengenannten betrieblichen Maßnahmen helfen dabei, Beschwerden zu mildern und ein angenehmes sowie verständnisvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Allerdings reichen diese Strategien nicht aus, um beschwerdefrei zu sein. Welche Unterstützungsmöglichkeiten Unternehmen ebenfalls anbieten können, wird in diesem Kapitel erläutert. Beispiele dafür sind Seminare, Sport- und Ernährungsangebote.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Vgl. Hensiek (2023) o.S.

<sup>75</sup> Vgl. Standard Chartered/ Financial Services Skills Commission (2021), S. 42–43.

<sup>76</sup> Vgl. Halbe-Haenschke/ Reck-Hog (2017), S. 26.

### 5.2.1 Seminare über Wechseljahre

Auch Frauen benötigen eine gezielte Aufklärung über die Wechseljahre. Obwohl sie direkt betroffen sind, verfügen viele über unzureichendes Wissen über die bevorstehenden Veränderungen. Häufig treten Beschwerden früher ein, als einige erwarten. Angesichts des Mangels an Informationen und Aufklärung ist es wichtig, mit Hilfe von Angeboten, wie zum Beispiel via E-Learning-Seminare, die richtigen Informationen zu vermitteln. Ein Beispiel hierfür ist das Unternehmen Vodafone, welches bereits Maßnahmen ergriffen hat. Die Arbeitnehmer haben somit die Möglichkeit sich über die Wechseljahre zu informieren. Diese Kurse geben Auskunft über die Symptomatik, die Auswirkungen auf das Berufsleben sowie Ratschläge für Vorgesetzte und Arbeitskollegen, wie dieses Thema angesprochen werden soll.<sup>77</sup>

Zusätzlich können Coaches oder Mentoren im Unternehmenskontext eine Option darstellen, um Frauen durch Expertenbetreuung zu unterstützen. Dabei erhalten sie Einblicke in die Wechseljahre, werden über potenzielle Symptome informiert und lernen, wie sie diese am effektivsten bewältigen können.<sup>78</sup>

### 5.2.2 Sportliche Angebote

Sportliche Angebote für die ältere Generation gewinnen eine besonders signifikante Bedeutung. Einerseits ist der natürliche Rückgang der Knochenstabilität und Muskelmasse ein vollkommen normaler Vorgang des Alterungsprozesses. Allerdings ist dieser Abfall bei Frauen aufgrund des sinkenden Östrogenspiegels deutlich stärker und schneller ausgeprägt. Zudem, wie bereits in Kapitel 3 erläutert, sind Frauen in den Wechseljahren ebenso einem erhöhten Risiko für verschiedene Erkrankungen ausgesetzt. Demzufolge spielen Bewegung und Sport eine essenzielle Rolle.<sup>79</sup> Jedoch nimmt die empfohlene sportliche Aktivität mit zunehmendem Alter erschreckenderweise ab. Diese Erkenntnis wird durch folgende Statistik des Robert-Koch-Instituts (RKI) veranschaulicht:

---

<sup>77</sup> Vgl. Brambrink (2023) o.S. .

<sup>78</sup> Vgl. Besins Healthcare Germany (2023c), S. 14.

<sup>79</sup> Vgl. Strohecker (2023) o.S.

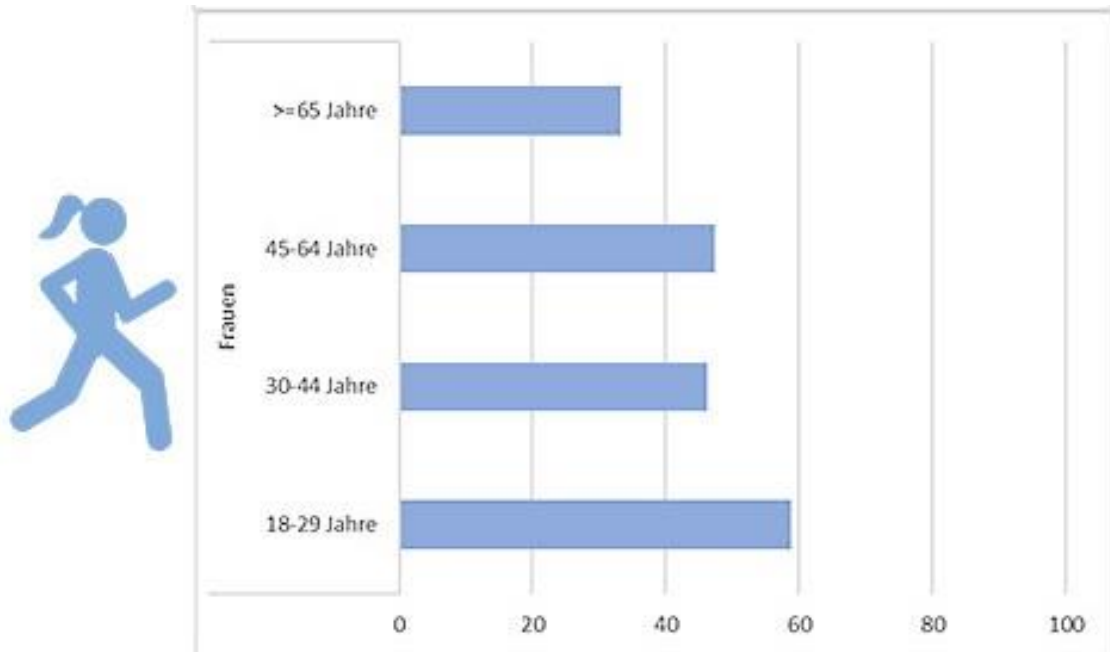


Abb. 2: Anteil der Frauen (in %), die die empfohlene sportliche Aktivität erreichen  
Quelle: Robert Koch Institut (2021)

Die Weltgesundheitsorganisation, WHO, empfiehlt allen Erwachsenen, wöchentlich mindestens 2,5 Stunden moderat intensives Training, um gesundheitliche Probleme vorzubeugen. Wie Abbildung 2 zeigt, erreichen jedoch weniger als die Hälfte der Frauen ab 30 Jahren das empfohlene Maß an körperlicher Aktivität. Außerdem betreiben Frauen weniger Sport als Männer.<sup>80</sup>

Für Unternehmen sind Sport- und Bewegungsangebote ein beidseitiger Gewinn. Während die Gesundheit der Mitarbeiterinnen im Fokus steht, profitieren Unternehmen umso mehr. Denn anhand sportlicher Angebote können viele positive Effekte auf einmal geschaffen werden. Aus der betrieblichen Sicht können sportliche Angebote dazu beitragen, die Effektivität und Arbeitsleistung zu steigern, was zu einem erfreulichen Arbeitsumfeld führt und die Mitarbeiterfluktuation reduzieren kann. Gleichzeitig können sie dazu beitragen, die Krankheitsquote der Mitarbeiter zu senken, was sich wiederum positiv auf das Image des Unternehmens auswirkt.<sup>81</sup>

Prof. Dr. Ingo Froböse von der Deutschen Sporthochschule in Köln betont, dass regelmäßige körperliche Aktivität ausgezeichnet vorbeugend gegen eine Vielzahl von gesundheitlichen Problemen wirkt, darunter Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Bluthochdruck,

<sup>80</sup> Vgl. Robert Koch Institut (2023) o.S.

<sup>81</sup> Vgl. AOK (2023) o.S.

Diabetes-mellitus-Typ 2, Krebserkrankungen, Osteoporose, Übergewicht oder Burnout.<sup>82</sup> Außerdem ist sportliche Betätigung die optimale Lösung während der Wechseljahre das Körpergewicht zu stabilisieren. Denn Bewegung ist gleich Gesundheit. Besonders Frauen ab 40 Jahren sollten Sport als Teil ihres Lebens integrieren. Sport gilt als eine der effektivsten Methoden zur Linderung von Beschwerden während der Wechseljahre. Studien belegen, dass Frauen, die regelmäßig joggen, weniger Stimmungsschwankungen haben als unспортliche Frauen. Somit können Schlafstörungen, eine häufige Begleiterscheinung dieser Lebensphase, reduziert werden.<sup>83</sup> Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Stärkung der Knochengesundheit und des Muskelaufbaus. Durch gezieltes Training können Frauen in den Wechseljahren ihre Knochenstabilität verbessern und dem natürlichen Verlust an Knochenmasse entgegenwirken, während sie gleichzeitig Muskeln aufbauen. Der Muskelaufbau bietet mehrere Vorteile. Zum einen erhöht er den Grundumsatz, was den Stoffwechsel einer Frau ankurbelt und den Fettabbau unterstützt. Zum anderen hilft er, den altersbedingten Muskelschwund zu verlangsamen. Zudem wirkt sich Sport effektiv auf den Stressabbau aus, was wiederum zur Beruhigung des Gehirns führt und unseren Körper entgiftet.<sup>84</sup> Während körperlicher Aktivität werden außerdem Glückshormone freigesetzt, was die depressive Verstimmung verringert und das emotionale Gleichgewicht unterstützt.<sup>85</sup>

### 5.2.3 Ernährungsstrategien

Zusätzlich zur regelmäßiger sportlicher Aktivität bildet ein ausgewogenes Ernährungsverhalten eine fundamentale Grundlage für die Aufrechterhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.<sup>86</sup> Eine gesunde Ernährung ist essenziell, nicht nur für das physische und psychische Wohlbefinden, sondern auch für eine optimale Funktion und Energieversorgung des menschlichen Körpers.<sup>87</sup>

Aufgrund von mangelndem Ernährungswissen, fehlender Motivation oder beschränkter Zeitressourcen greifen immer mehr Mensch zu einer kalorienreichen und einseitigen

---

<sup>82</sup> Vgl. Hollstein (2019) o.S.

<sup>83</sup> Vgl. Strohecker (2023) o.S.

<sup>84</sup> Vgl. Liz (2020), S. 257.

<sup>85</sup> Vgl. Gerhard (2021), S. 44.

<sup>86</sup> Vgl. Strohecker (2023) o.S.

<sup>87</sup> Vgl. Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (2023), S. 9.

Ernährungsweise. Des Weiteren zeigt sich bei der älteren Bevölkerung ein geringeres Interesse an einer gesunden Ernährung.<sup>88</sup>

Das hat zur Folge, dass Erkrankungen wie Adipositas zunehmen, welche wiederum zu chronischen Erkrankungen wie Diabetes mellitus, Fettstoffwechselstörungen oder koronaren Herzerkrankungen führen können. Besonders Frauen in den Wechseljahren sind stark von solchen Konsequenzen betroffen.<sup>89</sup> Daher ist es für Unternehmen umso wichtiger, geeignete Ernährungsstrategien zu entwickeln. Unternehmen können anhand von Schulungen, Informationsständen, Gesundheitsveranstaltungen, Ernährungsberatung oder Vorsorgekursen das Ernährungsbewusstsein unterstützen. Dies trägt nicht nur zu einer Steigerung der Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, sondern fördert auch eine gesundheitsförderliche Betriebskultur.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Vgl. Die Techniker (2023), S. 30–31.

<sup>89</sup> Vgl. Strohecker (2023) o.S.

<sup>90</sup> Vgl. Riehl (2023) o.S.

## 6 Potenziale und Barrieren für Unternehmen

Nach der Erläuterung der vielfältigen Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Verhältnis- sowie Verhaltensprävention, befasst sich das folgende Kapitel damit, wie Unternehmen von den oben genannten Maßnahmen profitieren, aber gleichzeitig welche Herausforderungen sie dabei erwarten.

### 6.1 Potenziale

Die Einführung von BGM-Maßnahmen, die speziell auf die Wechseljahre ausgerichtet sind, bieten Unternehmen zahlreiche Vorteile. Diese Maßnahmen stärken nicht nur das Potenzial und die Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeiterinnen, sondern tragen auch zu einer positiven Arbeitsumgebung bei. Infolgedessen werden das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit gefördert. Außerdem führen diese Maßnahmen zur einer erhöhten Arbeitszufriedenheit. Denn durch das Gefühl verstanden zu werden, erleben Frauen in dieser Lebensphase eine höhere Wertschätzung und Identifikation mit ihrem Arbeitsplatz. Dies bewirkt eine stärkere Bindung mit dem Unternehmen und eine insgesamt positivere Einstellung gegenüber der Arbeit. Eine weitere bedeutende Chance sind die niedrigen Krankheitsausfälle. Dies trägt einerseits zu einer besseren Effizienz des Unternehmens bei und minimiert gleichzeitig die Kosten, die mit Krankheitsausfällen verbunden sind.<sup>91</sup> Letztendlich ermöglichen BGM-Maßnahmen einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Das Image und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens verbessern sich. Potenzielle Bewerber erhalten dadurch einen positiven Eindruck vom Unternehmen, wenn sie erkennen, dass die Förderung der Mitarbeitergesundheit hohe Priorität hat.<sup>92</sup>

### 6.2 Herausforderungen

Wie bei anderen Themen, gibt es auch hier einige Herausforderungen zu bewältigen. Bei dem Thema Wechseljahre betrachten einige Experten und Unternehmerinnen die spezielle Unterstützung für Frauen eher kritisch. Sie befürchten, dass Frauen in der

---

<sup>91</sup> Vgl. Tomlinson (2023) o.S.

<sup>92</sup> Vgl. GOV.UK (o.J.) o.S.

Gesellschaft als das schwächere Geschlecht angesehen werden und die damit verbundenen Vorurteile dadurch verstärkt werden können.<sup>93</sup>

Ein weiteres Risiko besteht darin, wie das Thema der Wechseljahre im Unternehmen eingeführt wird. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen sich Zeit nehmen und nicht eilig das Thema in ihre Unternehmenskultur integrieren. Eine überhastete Implementierung könnte potenziell negative Folgen haben. Angesichts der Sensibilität dieses Themas ist eine sorgfältige Planung und Umsetzung erforderlich.

Außerdem besteht die Gefahr, dass Unternehmen keine geschulten Ansprechpartner besitzen, die Frauen effektiv unterstützen können. Auch wenn das Unternehmen Betriebsärzte oder psychologische Unterstützung besitzen, haben sie meistens unzureichende Kenntnisse in diesem Bereich, was wiederum zu einer schlechten Betreuung führt.

Ein weiteres Risiko ergibt sich aus unzureichenden Schutzmaßnahmen für Mitarbeiterinnen. Die Sicherheit der Frauen, die offen und ehrlich über ihre Symptome sprechen möchten, sollte gewährleistet sein. In Unternehmen mit hauptsächlich männlichen Führungskräften besteht allerdings die Gefahr, dass Frauen möglicherweise nicht ausreichend verstanden werden. Dadurch könnten sie zögern, das Thema offen anzusprechen, was zu Schwierigkeiten führen kann.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup> Vgl. Hensiek (2023) o.S.

<sup>94</sup> Vgl. Röttig (2023b) o.S.

## **7 Empirische Forschung - Onlineumfrage**

Im Kapitel 7 der Bachelorarbeit wird der empirische Teil präsentiert. Hierfür wurde eine Onlineumfrage durchgeführt. Die Befragung dient dazu, die spezifischen Beschwerden der Frauen in den Wechseljahren und deren Auswirkung auf ihr Arbeitsleben zu ermitteln. Ein weiterer zentraler Aspekt der Befragung ist es herauszufinden, wie die betroffenen Frauen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen und inwiefern die BGM-Maßnahmen Frauen in den Wechseljahren am Arbeitsplatz unterstützen können.

### **7.1 Struktur der Onlineumfrage**

Die Onlineumfrage zum Thema „Gesundheitsförderung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Frauen in den Wechseljahren“ wurde anonym auf der Plattform „Survio“ durchgeführt und richtete sich primär an Frauen im Alter von 40 bis 69 Jahren, wobei auch jüngere Frauen unter 40 teilnehmen konnten. In der Summe nahmen über einen automatisch generierten Link 106 Frauen (n=106) an der Umfrage teil, auf deren Grundlage die Auswertung basiert. Der Zeitraum für die Datenerhebung erstreckte sich über 29 Tage, vom 27. März 2024 bis zum 24. April 2024.

Das Ziel der Umfrage besteht darin, anhand der individuellen Erfahrungen von Frauen Einblicke in die Auswirkungen der Wechseljahresbeschwerden auf ihre persönliche Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu gewinnen. Darüber hinaus sollen die Umfrageergebnisse dazu dienen, die beruflichen Entscheidungen, die aufgrund dieser Beschwerden getroffen werden, zu untersuchen. Ferner soll die Umfrage die Meinungen der Frauen zu BGM erfassen und untersuchen, inwieweit sie glauben, dass BGM ihre Gesundheit während dieser Lebensphase unterstützen könnte. Die Umfrageergebnisse sollen dazu dienen, den theoretischen Rahmen zu unterstützen oder zu widerlegen, indem sie in bestimmten Bereichen zusätzliche Einblicke bieten.

Aus strategischen und ökonomischen Gründen wurde die Umfrage online durchgeführt. Damit konnte durch weitreichende Erreichbarkeit die Repräsentativität und Vielfältigkeit der Ergebnisse erhöht sowie eine orts- und zeitunabhängige Teilnahme gewährleistet werden. Außerdem wäre eine gedruckte Version mit hohen Kosten verbunden und hätte der Umwelt geschadet.

Insgesamt wurden die 22 Fragen für eine klare Struktur und bessere Nachvollziehbarkeit in fünf Abschnitten aufgelistet. Der erste Abschnitt befasst sich mit persönlichen

Informationen der Teilnehmerinnen. Die gesundheitlichen Herausforderungen während den Wechseljahren werden im zweiten Teil untersucht. Der dritte Abschnitt konzentriert sich auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement des Unternehmens. Der Einfluss des BGM auf die gesundheitlichen Herausforderungen in den Wechseljahren wird im vierten Teil behandelt. Abschließend richtet sich der letzte Teil ausschließlich an diejenigen, deren Unternehmen kein BGM implementiert hatte.

Im Folgenden werden die einzelnen Fragen dargestellt und ihre Relevanz erläutert.

### **Teil 1: Persönliche Informationen**

#### **1. In welcher Altersklasse befinden Sie sich?**

Die Fragestellung zielt darauf ab, die Lebensphase der Teilnehmerinnen herauszufinden, da sich das Alter beim Eintritt der Wechseljahre bei jeder Frau unterscheidet. Dadurch wird außerdem klargestellt, inwiefern das Alter die Arbeitsfähigkeit sowie den aktuellen Wissenstand beeinflussen kann.

Die Altersgruppe zwischen 40 und 69 berücksichtigt einerseits die Wahrscheinlichkeit einer Frühmenopause, die teilweise vor dem 40. Lebensjahr auftreten kann.<sup>95</sup> Zum anderen das Renteneintrittsalter mit 67 Jahren in Deutschland, wobei auf eigenem Wunsch weitergearbeitet und das Rentenalter hinausgezögert werden kann.<sup>96</sup>

#### **2. Was ist Ihr aktuelles Arbeitsverhältnis?**

Informationen über das aktuelle Arbeitsverhältnis verschaffen einen allgemeinen Überblick über die aktuelle Arbeitssituation von Frauen in den Wechseljahren.

#### **3. Wie groß ist Ihr Unternehmen, in dem Sie arbeitstätig sind?**

Diese Frage veranschaulicht, welche Rolle die Unternehmensgröße bei Implementierung eines BGM spielt. Die Unternehmensgröße kann eine ausschlaggebende Bedeutung auf die Implementierung von BGM-Maßnahmen haben.

---

<sup>95</sup> Vgl. Scholz (2021), S. 23.

<sup>96</sup> Vgl. Deutsche Rentenversicherung (o.J.) o.S.

**Teil 2: Gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren**4. Welche der folgenden gesundheitlichen Beschwerden haben Sie bereits erlebt?

Bei zahlreichen Symptomen bei Frauen während den Wechseljahren soll durch diese Frage die am häufigsten auftretenden Beschwerden herauskristallisiert werden.

5. Welche der folgenden Gesundheitsprobleme sind bei Ihnen bereits aufgetreten?

Durch den signifikanten Rückgang des Östrogen- und Progesteronspiegels steigt das Risiko für bestimmte Erkrankungen, die langhaltende Auswirkungen auf die Gesundheit der Frauen haben können. Diese Frage zeigt, mit welchen gesundheitlichen Erkrankungen Frauen am meisten konfrontiert werden.

6. Wie würden Sie Ihren aktuellen körperlichen/ psychischen Zustand einschätzen?

Eine Selbsteinschätzung der Frauen hilft herauszufinden, wie stark die Wechseljahre ihre physische sowie psychische Gesundheit beeinträchtigen und wie sie sich während der hormonellen Umstellung fühlen.

7. Würden Sie die obengenannten Beschwerden bzw. Krankheiten mit den Wechseljahren assoziieren?

Die Bewertung des aktuellen Wissenstandes der Teilnehmerinnen über die Wechseljahresbeschwerden ist wichtig, weil viele Symptome von den betroffenen Frauen nicht zugeordnet werden können.

8. Wie stark haben die ausgewählten Beschwerden bzw. Krankheiten Ihre berufliche Leistungsfähigkeit negativ beeinflusst?

In Bezug auf die Fragen 6 und 7 wird hier analysiert, ob und wie stark die Teilnehmerinnen aufgrund der ausgewählten Beschwerden bzw. Krankheiten negative Auswirkungen auf die berufliche Leistungsfähigkeit verspürt haben.

9. Waren Sie aufgrund der ausgewählten Symptome arbeitsunfähig?

In Anlehnung an Fragen 6 und 7 stellt Frage 9 die potenzielle Arbeitsunfähigkeit und den ausgefallenen Zeitraum auf Grund der ausgewählten Beschwerden bzw. Krankheiten fest.

10. Mussten Sie aufgrund der Wechseljahresbeschwerden Entscheidungen bzgl. Ihres Berufslebens treffen?

Hiermit stellt sich heraus, in welchem Ausmaß die Beschwerden die berufliche Tätigkeit beeinträchtigen, die gegebenenfalls dazu führen, dass Frauen Entscheidungen bezüglich ihrer Karriere treffen.

11. Wie würden Sie folgende Bewältigungsstrategien in Bezug auf die Wechseljahre bewerten?

Jede Frau nimmt ihre Wechseljahre individuell wahr. Aus diesem Grund sind bestimmte Bewältigungsstrategien für einige Frauen wirksamer als für andere. Verschiedene Strategien stehen zur Auswahl, die nach persönlichem Empfinden bewertet werden.

12. Wann haben Sie sich über das Thema „Wechseljahre“ informiert?

Der Grund für die Wahl dieser Frage besteht darin, herauszufinden, ab welchem Zeitpunkt Frauen sich Gedanken über die Wechseljahre machen, beispielsweise indem sie sich präventiv oder erst nach den ersten Symptomen informieren.

### **Teil 3: Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM bei Frauen in den Wechseljahren**

13. Ist Ihnen das Betriebliche Gesundheitsmanagement Ihres Unternehmens bekannt?

Ob Unternehmen über ein BGM verfügen und wie die Mitarbeiterinnen dieses Angebot aufnehmen, klärt sich in Frage 13. Falls ein BGM existiert, wird die Umfrage mit der Frage 14 fortgesetzt, ansonsten werden die Teilnehmerinnen zum fünften Teil weitergeleitet.

14. Haben Sie bereits an betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen teilgenommen?

Diese Abstimmung ermöglicht die Auskunft über die Nachfrage und Interesse der Frauen an den BGM-Maßnahmen.

15. Bitte bewerten Sie mit Hilfe von Schulnoten die gesundheitsbezogenen BGM-Maßnahmen Ihres Unternehmens.

Anhand eines Schulnotensystems von 1 bis 6, wobei „1“ die beste und „6“ die schlechteste Bewertung darstellt, soll die Qualität der vorhandenen BGM-Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiterinnen bewertet werden.

#### **Teil 4: Einfluss des BGM auf gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren**

16. Gibt es im Rahmen des BGM spezifische Maßnahmen für die Wechseljahre?

Durch die Fragestellung wird geprüft, ob in Unternehmen mit einem bestehenden betrieblichen Gesundheitsmanagement spezielle Maßnahmen für die gezielte Unterstützung der Frauen in den Wechseljahren gegeben sind.

17. Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines BGM die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?

Einerseits teilen die Teilnehmerinnen ihre persönliche Meinung mit, andererseits animiert die Frage über die potenziell positiven Effekte des BGM nachzudenken.

18. Bitte bewerten Sie folgende Aussage bezüglich des Angebots des BGM: Durch das BGM-Angebot wird die Gesundheit der Frauen in den Wechseljahren unterstützt.

Frauen sollen hier Bezug zu der Aussage nehmen und basierend auf ihrer persönlichen Einschätzung die Effektivität von BGM-Maßnahmen bewerten, die speziell auf sie in den Wechseljahren ausgerichtet sind.

19. Wie könnte Ihrer Meinung nach das BGM verbessert werden, um mehr auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren einzugehen?

Diese Frage stellt sich letztlich für Frauen, die in einem Unternehmen arbeiten, welches bereits ein BGM implementiert hat. Die Teilnehmerinnen können mehrere Möglichkeiten auswählen, die ihrer Ansicht nach das BGM optimieren und somit die Gesundheit sowie die speziellen Bedürfnisse von Frauen in dieser Lebensphase effektiver unterstützen können.

#### **Teil 5: Implementierung von BGM**

20. Sind Sie für die Implementierung eines BGM in Ihrem Unternehmen?

Teilnehmerinnen in einem Unternehmen ohne BGM gelangen nach der 13. Frage im dritten Teil automatisch zu dieser Frage. Es wird nach der persönlichen Einstellung gefragt, ob generell die Einführung eines BGM befürwortet wird.

21. Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines BGM die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?

Ähnlich wie in Frage 17 werden die Teilnehmerinnen nicht nur nach ihrer persönlichen Überzeugung gefragt, sondern auch dazu ermutigt, über die potenziell positiven Effekte des BGM nachzudenken. Anhand ihrer subjektiven Einschätzung bewerten sie die Effektivität von BGM-Maßnahmen, die speziell auf Frauen in den Wechseljahren ausgerichtet sind.

22. Welche Gesundheitsmaßnahmen würden Sie sich wünschen?

Diese Frage sammelt ein direktes Feedback über gewünschte bzw. benötigte Gesundheitsmaßnahmen, um besser auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren einzugehen.

## **7.2 Auswertung der Onlineumfrage**

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Onlineumfrage als Basis der Analyse verwendet. Zunächst werden die Antworten auf die einzelnen Fragen betrachtet und im Anschluss die Zusammenhänge und Ableitungen aus der Betrachtung mehrerer Fragen analysiert. Die relativen Werte wurden auf eine Nachkommastelle aufgerundet.

### **7.2.1 Auswertung der einzelnen Fragen**

#### **Teil 1: Persönliche Informationen**

##### **In welcher Altersklasse befinden Sie sich?**

Das Diagramm (Abbildung 3) verdeutlicht, dass die Altersgruppe der 50- bis 59-jährigen Frauen die größte Teilnehmergruppe der Umfrage einnimmt. In dieser Kategorie waren 51,9% von den insgesamt 106 Teilnehmerinnen. Dies entspricht einer Anzahl von 55 Frauen. Die nächste Altersklasse mit dem zweithöchsten Anteil war zwischen 40 und 49 Jahren. Hier haben 36 Frauen teilgenommen, was genau 34% der Gesamtteilnehmerzahl ausmacht. Die älteste Gruppe zwischen 60 und 69 Jahren bestand aus lediglich 13 Frauen (12,3%). Mit nur 1,9% vertreten ausschließlich nur zwei Teilnehmerinnen Frauen unter 40 Jahren.

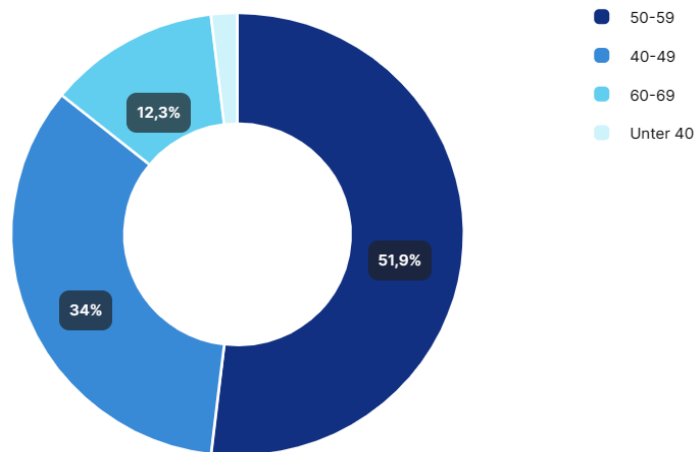


Abb. 3: Altersklasse der Teilnehmerinnen  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Trotz der gleichmäßigen Verteilung des automatisch generierten Links in verschiedenen Frauengruppen wurde die Umfrage hauptsächlich von Frauen im Alter von 50-59 durchgeführt. Dies deutet darauf hin, dass sich Frauen im Alter von 50-59 vermehrt mit dem Thema Wechseljahre befassen. Möglicherweise liegt es daran, dass sich viele von ihnen in der Peri- oder Postmenopause befinden - zwei Phasen, in der die Symptome besonders ausgeprägt sein können.

### Was ist Ihr aktuelles Arbeitsverhältnis?

Laut den Angaben im Schaubild 4 befindet sich die Mehrheit der Frauen in einem Vollzeitverhältnis. Insgesamt sind 40 Frauen (37,7%) in Vollzeit beschäftigt. Darüber hinaus arbeiten 31 Frauen (29,2%) in einer Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 30 Wochenstunden tätig. Eine kleinere Gruppe von 18 Frauen (17%) ist in Teilzeit mit bis zu 15 Wochenstunden arbeitstätig. Die geringste Anzahl, nämlich 17 Frauen (16%), ist in Teilzeit mit bis zu 20 Stunden pro Woche angestellt.

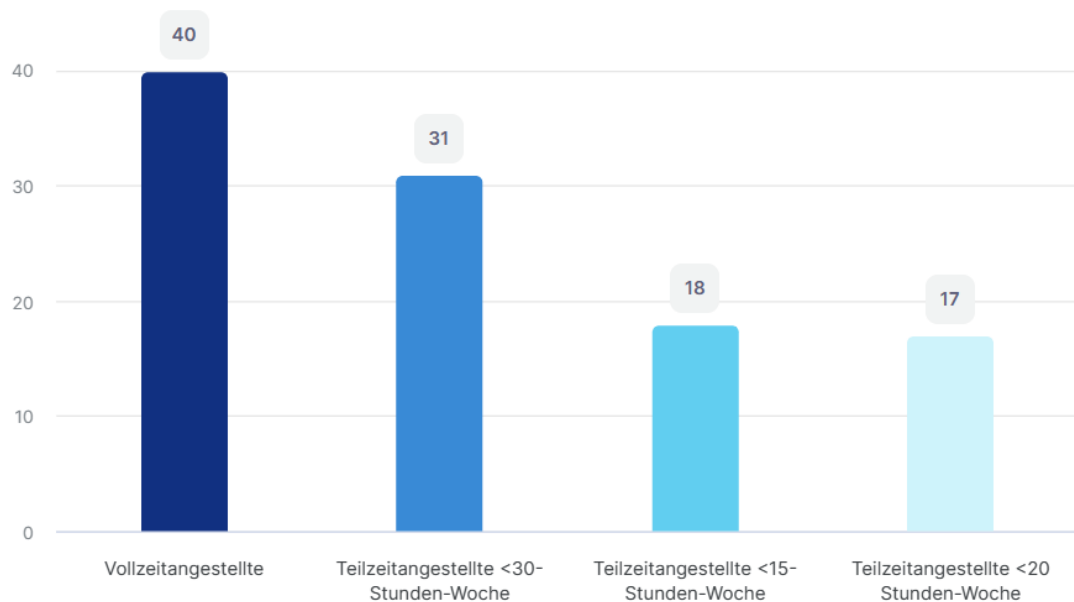


Abb. 4: Arbeitsverhältnis der Teilnehmerinnen  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Analyse zeigt, dass die meisten Frauen, die die Wechseljahre erleben, weiterhin entweder 40 oder 30 Stunden pro Woche arbeiten. Möglicherweise müssen sie aus finanziellen Gründen so viel arbeiten, da sie eine Familie zu versorgen haben und sich weniger Arbeitsstunden nicht leisten können.

### Wie groß ist Ihr Unternehmen, in dem Sie arbeitstätig sind?

Die dritte Frage beschäftigt sich mit der Unternehmensgröße. Die Ergebnisse zeigen, dass der größte Anteil der Teilnehmerinnen, nämlich 41 Frauen (38,7%) in Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern tätig sind. Auch Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern waren ebenfalls häufig vertreten. Hier arbeiten 30 Frauen, was 28,3% der Befragten entspricht. In sehr kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern waren nur 20 Teilnehmerinnen (18,9%) beschäftigt. Darüber hinaus waren lediglich 15 Frauen (14,2%) in mittelgroßen Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern arbeitstätig.

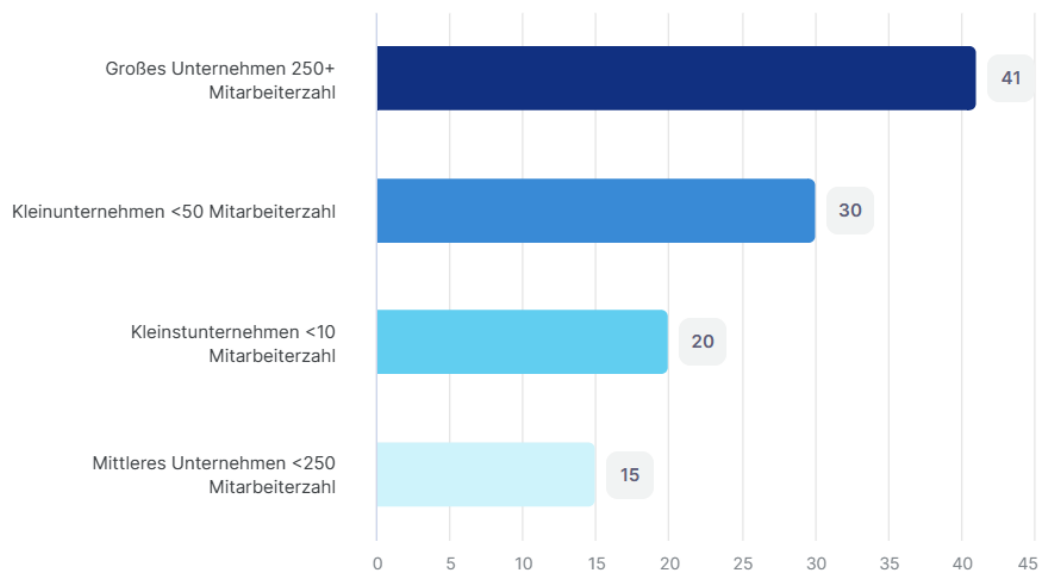


Abb. 5: Unternehmensgröße  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Aufgrund der gewonnenen Daten kann davon ausgegangen werden, dass Großunternehmen sehr beliebt sind. Eine mögliche könnte sein, dass Großunternehmen aufgrund der bestehenden Ressourcen und Marktpräsenz oft mehr Stabilität und Sicherheit anbieten. Trotzdem wird beobachtet, dass Kleinunternehmen ebenfalls eine wesentliche Beliebtheit aufweisen. Eine Schlussfolgerung könnte auf das familiäre Arbeitsumfeld sowie die erhöhten Möglichkeiten für Beförderung und Anerkennung hinweisen.

## Teil 2: Gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren

### Welche der folgenden gesundheitlichen Beschwerden haben Sie bereits erlebt?

Besonders interessant war die Auswertung der Frage zu den bereits erlebten gesundheitlichen Beschwerden. Bei dieser Frage konnten die Teilnehmerinnen mehrere Optionen auswählen. Wie aus dem Schaubild 6 zu erkennen ist, erleben Frauen erstaunlicherweise eine Vielzahl an Herausforderungen. Die fünf am häufigsten genannten Beschwerden waren Schlafstörungen (79,2%), Gelenk- und Muskelschmerzen (76,4%), Gewichtszunahme (71,7%), körperliche und psychische Erschöpfung (70,8%) sowie Stimmungsschwankungen (67%).

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass auch Müdigkeit, Hitzewallungen und Konzentrationsprobleme von mehr als die Hälfte der Frauen erlebt wurden. Müdigkeit

rangierte an sechster Stelle mit 68 Stimmen, gefolgt von Hitzewallungen mit 67 Stimmen und Konzentrationsproblemen mit 63 Stimmen. Auch Gedächtnisminderung sowie Schweißausbrüche traten überwiegend in dieser Lebensphase auf. Allerdings nicht in so einem großen Ausmaß wie andere Beschwerden. Gedächtnisprobleme wurden von 49 Frauen und Schweißausbrüche von 47 Frauen angegeben.

Die Umfrageergebnisse zeigen auch, welche Symptome während der Wechseljahre am seltensten erlebt werden. Die fünf am wenigsten genannten Beschwerden waren Harnwegbeschwerden mit 21,7%, gefolgt von Hauttrockenheit mit 29,3%, Haarausfall mit 33%, Trockenheit der Scheide mit 34% und Herzbeschwerden mit 34,9%.

Interessanterweise berichteten nur zwei der befragten Frauen, dass sie keinerlei Beschwerden haben. Das entspricht einem sehr geringen Anteil von lediglich 1,9% der Teilnehmerinnen. Wie oben bereits erwähnt, haben zwei Frauen unter 40 Jahren an der Umfrage teilgenommen. Dies könnte darauf hindeuten, dass die zwei Frauen noch nicht in die Wechseljahre kamen und somit keine Erfahrung mit diesen Symptomen gemacht haben.

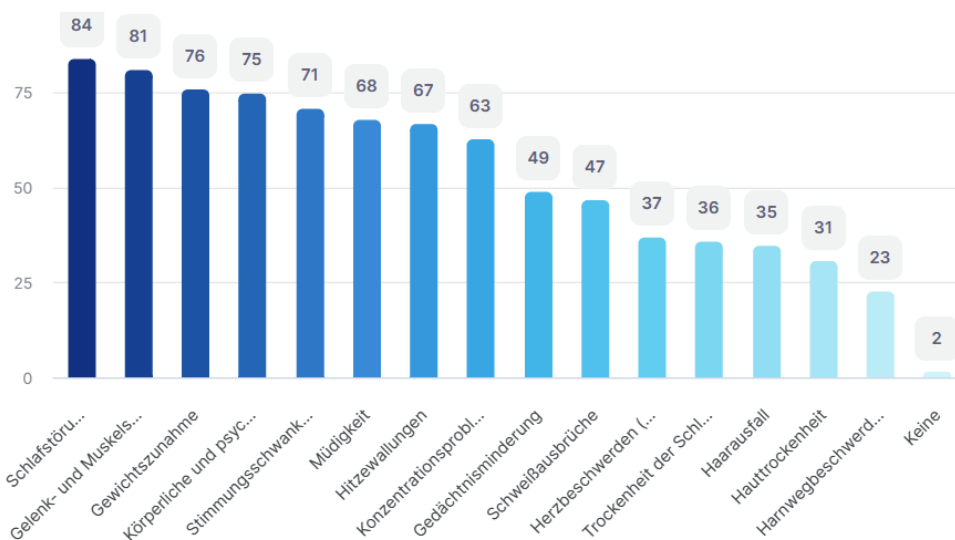


Abb. 6: Gesundheitliche Beschwerden in den Wechseljahren  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass größtenteils der Frauen in den Wechseljahren mit vielfältigen Symptomen zu kämpfen haben, wobei einige Beschwerden weniger verbreitet sind als andere. Nichtsdestotrotz verdeutlicht Abbildung 6, dass die zweite Lebenshälfte der Frauen mit zahlreichen Beschwerden gekennzeichnet ist.

### Welche der folgenden Gesundheitsprobleme sind bei Ihnen bereits aufgetreten?

Abbildung 7 gibt Aufschluss über die häufigsten gesundheitlichen Probleme, die Frauen während der Wechseljahre erfahren. Erstaunlicherweise berichten 41 Frauen, dass sie bis zu diesem Zeitpunkt keinerlei gesundheitliche Probleme erlebt haben.

Das am weitesten verbreitete Gesundheitsproblem unter den Teilnehmerinnen ist Arthrose, von der 27 Frauen betroffen sind. Die darauffolgenden drei Erkrankungen lagen in der Häufigkeit ihrer Auswahl sehr dicht beieinander. Autoimmunerkrankungen wurden von 18 Frauen ausgewählt, gefolgt von Depressionen, die 17 Frauen angekreuzt haben. Osteoporose wurde ebenfalls genannt, mit 16 Betroffenen. Schilddrüsenprobleme wurden bei zwölf Frauen festgestellt, während Diabetes mellitus Typ 2 nur bei zehn Frauen vorkommt. Die am wenigsten verbreiteten Krankheiten waren Atherosklerose (eine), Brustkrebs (drei), Osteopenie (vier), Herz-Kreislauf-Erkrankungen (fünf) und Harninkontinenz (sieben).

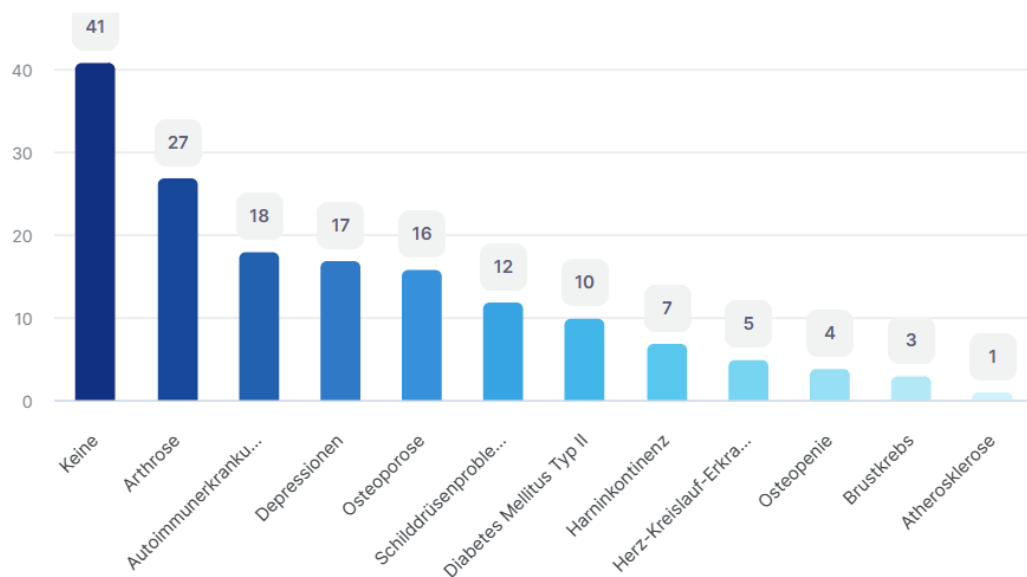


Abb. 7: Erkrankungen in den Wechseljahren  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Basierend auf dem theoretischen Teil zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, an den genannten Erkrankungen zu leiden, erst nach der Postmenopause signifikant steigt. Das bedeutet, wenn ihre Östrogen- sowie Progesteronspiegel kontinuierlich niedrig sind und ein neues Normalniveau erreicht haben. Da die Mehrheit der Teilnehmerinnen zwischen 50 und 59 Jahren liegt, sowie auch einige zwischen 40 und 49 Jahren, lässt sich vermuten,

dass viele von ihnen die Menopause noch nicht erlebt haben. Aus diesem Grund ist diese Erkrankung bei den Teilnehmerinnen noch nicht so stark ausgeprägt.

### Wie würden Sie Ihren aktuellen körperlichen/ psychischen Zustand einschätzen?

Abbildung 8 verdeutlicht, dass Frauen in dieser Lebensphase sowohl körperliche als auch mentale Beeinträchtigung verspüren. Anhand der Ergebnisse ist zu erkennen, dass die Mehrzahl der Frauen ihren Gesundheitszustand als mittelmäßig bewertet, sowohl in Bezug auf den körperlichen als auf den psychischen Zustand. Bei dem körperlichen Zustand gaben insgesamt 47 Frauen (44,23%) und bei der mentalen Gesundheit 36 Frauen (34%) an, dass sie sich auf dieser Ebene mittelmäßig fühlen. Trotz der Herausforderungen berichteten 31 Frauen von einem guten körperlichen und 29 Frauen von einem guten psychischen Wohlbefinden. Auf der anderen Seite empfanden 19 Frauen ihre körperliche Gesundheit als schlecht und 25 Frauen gaben an, dass es ihnen psychisch ebenso schlecht geht. Allerdings beurteilen einige Frauen ihren Zustand positiver. Insgesamt waren sieben Frauen, die ihren körperlichen Zustand als sehr gut bewerteten. Zudem fühlten sich 15 Frauen psychisch sehr gut. Dennoch gab es auch kritische Einschätzungen, bei denen zwei Frauen ihren körperlichen Zustand und eine Frau ihre mentale Gesundheit als sehr schlecht einstufen.

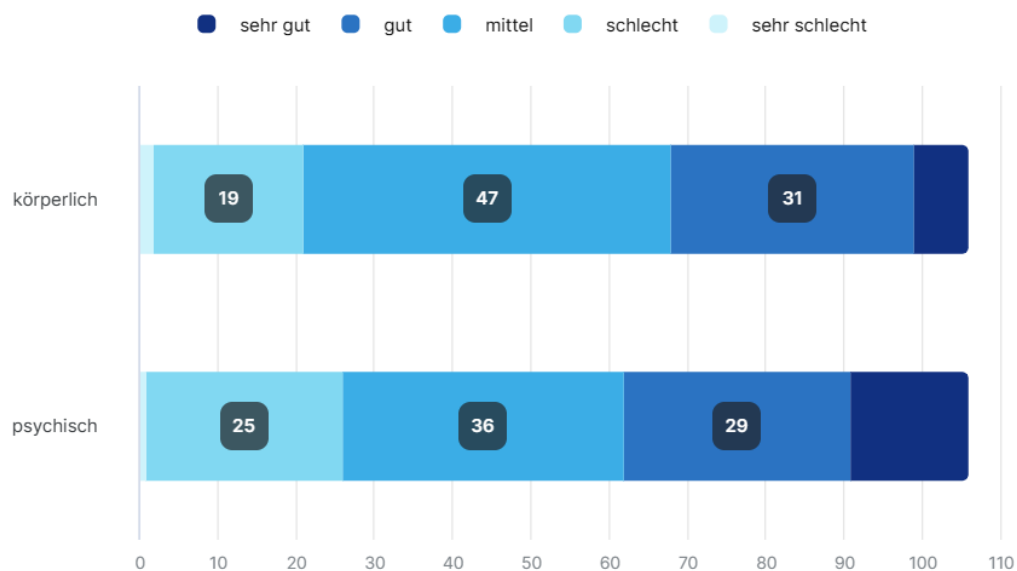


Abb. 8: Körperliche und psychische Gesundheit  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Zusammengefasst zeigt sich, dass die befragten Frauen ihren Gesundheitszustand überwiegend negativ einschätzen. Eine vergleichende Analyse aller Bewertungen macht deutlich, dass größtenteils der Frauen sowohl ihren körperlichen als auch ihren mentalen Zustand im negativen Bereich einstufen. Konkret haben 68 Frauen ihren körperlichen Zustand als eher schlecht klassifiziert, während nur 38 Frauen ihn als positiv bewerteten. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei der mentalen Gesundheit. Hier gaben 62 Frauen an, ihren Zustand als negativ zu empfinden, verglichen mit 44 Frauen, die eine positive Einschätzung abgaben.

Dies verdeutlicht, dass die Wechseljahresbeschwerden tendenziell einen negativen Einfluss auf das körperliche Wohlbefinden haben, wobei auch die psychische Gesundheit betroffen ist. Die Ergebnisse zeigen eine enge Verbindung zwischen beiden Bereichen.

### **Würden Sie die obengenannten Beschwerden bzw. Krankheiten mit den Wechseljahren assoziieren?**

In der siebten Frage wurde untersucht, ob die Teilnehmerinnen die obengenannten Symptome bzw. Krankheiten mit den Wechseljahren in Verbindung setzen würden. Das Diagramm 9 deutet darauf hin, dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen, konkret 82 (77,4%) Frauen, die oben genannten Beschwerden bzw. Krankheiten mit den Wechseljahren assoziiert. Trotz dieser überwältigenden Zustimmung gibt es jedoch auch eine signifikante Minderheit von 24 (22,6%) Frauen, die diese Beschwerden nicht mit den Wechseljahren in Verbindung setzt.

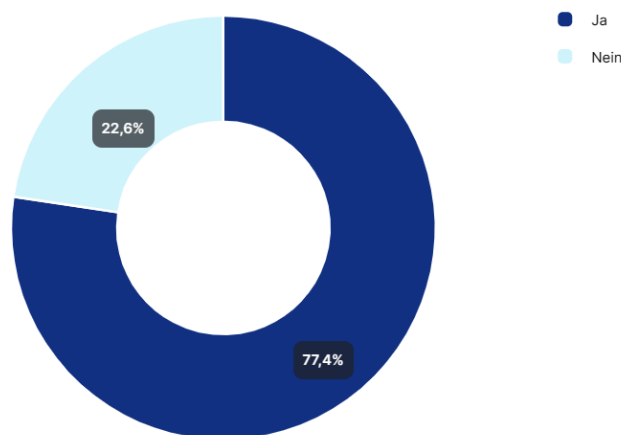


Abb. 9: Assoziation der Beschwerden mit den Wechseljahren  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Abgesehen davon, dass die Mehrheit der Frauen die Beschwerden mit den Wechseljahren in Zusammenhang bringt, gibt es dennoch einige Frauen, die anderer Meinung ist. Dies lässt darauf schließen, dass für einige Frauen das Thema der Wechseljahre noch unbekannt ist und sie möglicherweise nicht offen darüber sprechen, sei es mit Familienmitgliedern, Bekannten oder Freunden.

Im folgenden Kapitel wird die Altersgruppe in Bezug auf den aktuellen Wissensstand betrachtet, um besser verstehen zu können, aus welchen Gründen diese Unwissenheit besteht.

### **Wie stark haben die ausgewählten Beschwerden bzw. Krankheiten Ihre berufliche Leistungsfähigkeit negativ beeinflusst?**

Wie bereits im theoretischen Teil erwähnt, können die Wechseljahresbeschwerden die Produktivität am Arbeitsplatz enorm beeinflussen. Anhand einer Bewertungsskala mussten die Teilnehmerinnen einschätzen, inwiefern ihre berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt wurde. Auf dieser Skala symbolisiert der Wert -5 überhaupt keinen negativen Einfluss der Beschwerden auf die Arbeitsleistung, während der Wert 5 einen sehr starken negativen Einfluss darstellt. Der Mittelpunkt mit dem Wert 0 steht für eine neutrale Position, die weder positive noch negative Auswirkungen anzeigt.

Die Verteilung der Antworten gibt einen ersten Eindruck davon, wie die Teilnehmerinnen ihre berufliche Leistungsfähigkeit im Zusammenhang mit den Beschwerden bewerten. Die Abbildung 10 verdeutlicht, dass eine signifikante Anzahl der Teilnehmerinnen angibt, einen negativen Einfluss der Wechseljahresbeschwerden auf ihre berufliche Leistungsfähigkeit erfahren zu haben. 3 von 4 Frauen (75,5%) behaupten, dass die Beschwerden ihre berufliche Leistungsfähigkeit negativ beeinflussen, unabhängig wie stark. Auf der anderen Seite zeigt eine kleinere Gruppe von 20 Teilnehmerinnen (18,9%), dass sie weniger bis gar keine negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit verspürt haben. Insbesondere die hohe Werte auf der Skala 2 (24) und 5 (19) zeigen, dass viele Frauen moderate bis sehr starke Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz erleben. Nach einer Analyse der extremen Werte, also -5 und 5, fällt eine deutliche Differenz auf. Während lediglich fünf Frauen angaben, keinerlei negative Einflüsse auf ihre Produktivität zu spüren, berichteten auf der anderen Seite 19 Frauen von einer sehr starken Beeinträchtigung auf ihre Arbeitsleistung. Sechs Frauen äußerten sich neutral, was darauf hinweist, dass

ausschließlich 5,7% der Teilnehmerinnen weder positive noch negative Auswirkungen anzeigt. In Betrachtung des Mittelwerts ergibt sich einen Wert von etwa 1,82. Dies deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen eine moderate bis deutliche negative Beeinträchtigung ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit durch die Beschwerden empfunden hat.

	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
überh: nicht	5	2	5	3	5	6	8	24	15	14	19	sehr stark

Abb. 10: Einfluss von Beschwerden auf Berufsleistung  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Daraus lässt sich ableiten, dass die Beschwerden oder Krankheiten, die in Verbindung mit den Wechseljahren kommen tendenziell eher negative Effekte auf die Leistungsfähigkeit der Frauen haben. Es zeigt sich, dass die Frauen am Arbeitsplatz überwiegend negative Auswirkungen auf ihre Produktivität wahrnehmen. Jedoch könnte der geringe Anteil der Frauen, die keine Beeinträchtigungen erfahren, auf individuelle Unterschiede im Umgang mit den Symptomen oder auf erfolgreiche Managementstrategien im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements hinweisen.

### Waren Sie aufgrund der ausgewählten Symptome arbeitsunfähig?

Abbildung 11 liefert Informationen über die Auswirkungen von Wechseljahresbeschwerden auf die Arbeitsfähigkeit der befragten Frauen. Trotz der Tatsache, dass 54 Frauen, also 50,9% der Teilnehmerinnen, eine Beeinträchtigung ihrer Arbeitsfähigkeit durch die oben genannten Symptome verneinten, haben im Gegensatz dazu fast so viele Frauen durchaus erhebliche Auswirkungen ihrer Symptome auf die Arbeitsfähigkeit erlebt. 21 Frauen konnten für mehrere Wochen nicht zur Arbeit. Weiterhin mussten sich 19 Teilnehmerinnen tagesweise krankmelden. Bemerkenswert ist, dass sogar zehn Frauen angaben, monatsweise arbeitsunfähig gewesen zu sein, was eine gravierende Beeinträchtigung ihrer beruflichen Tätigkeit durch Wechseljahressymptome zeigt. Interessanterweise wollten zwei Frauen zu dieser Frage keine Angaben machen. Die Ergebnisse bestärken, dass die Ausprägung der Symptome die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt. Infolgedessen müssen

Frauen sich entweder für einige Tagen, Wochen oder sogar Monate krankschreiben lassen, da sie nicht arbeiten können. Diese Erkenntnisse unterstreichen die Notwendigkeit gezielter betrieblicher Maßnahmen zur Unterstützung betroffener Frauen. Die Implementierung von flexiblen Arbeitsbedingungen und präventiven Gesundheitsmaßnahmen könnte dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und die Lebensqualität der Mitarbeiter zu verbessern.

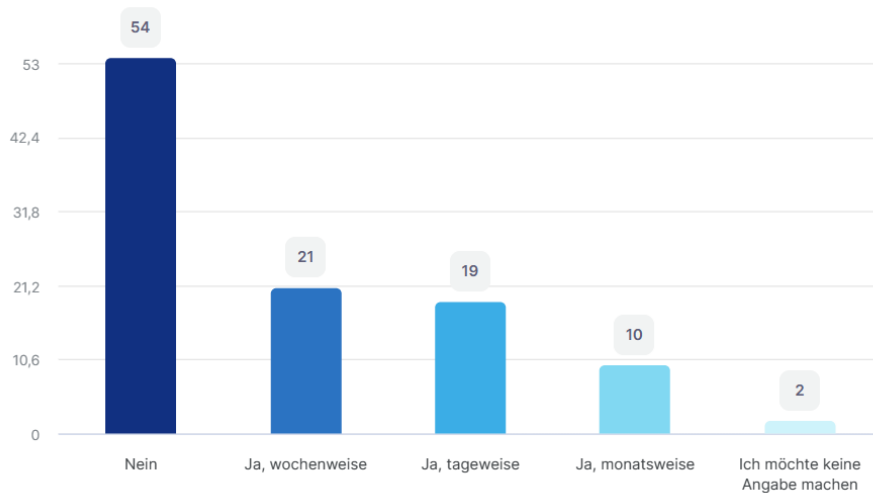


Abb. 11: Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

### **Mussten Sie aufgrund der Wechseljahresbeschwerden Entscheidungen bzgl. Ihres Berufslebens treffen?**

Auch wenn die Mehrheit der befragten Frauen keine Entscheidungen bzgl. ihres Berufslebens treffen musste, haben 27 von 106 Frauen ihre Arbeitsstunden reduziert. Darüber hinaus waren elf Frauen aufgrund der Symptomatik gezwungen, eine befristete Auszeit von der Arbeit zu nehmen. Häufige Fehlzeiten und reduzierte Arbeitsstunden führen zu einem Rückgang der Gesamtproduktivität des Unternehmens. Zusätzlich mussten fünf Frauen aufgrund ihrer Beschwerden eine Frührente beantragen und weitere fünf Frauen sahen sich gezwungen, eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Durch die Beantragung von Frührente oder die Suche nach neuen Arbeitsstellen gehen wertvolle Erfahrungen und Fachkenntnisse verloren. Das bedeutet für Unternehmen, dass sie neue Mitarbeiter suchen, einstellen und einarbeiten müssen, was zu einem erhöhten administrativen und finanziellen Aufwand führt.

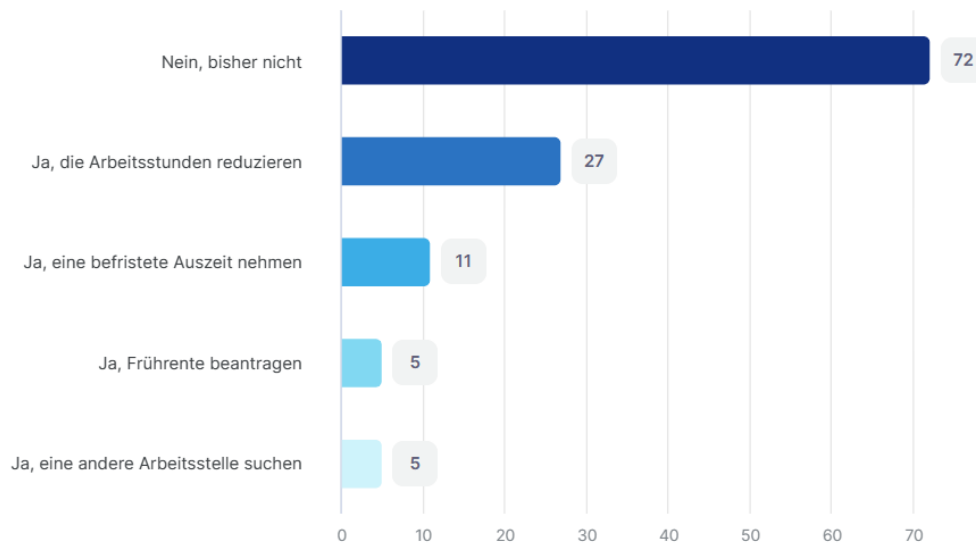


Abb. 12: Berufliche Entscheidungen aufgrund der Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Bei der Betrachtung der Fragen 8 und 9 bezüglich der Arbeitsunfähigkeit und der Auswirkungen von Wechseljahresbeschwerden auf berufliche Entscheidungen wird deutlich, dass die Beschwerden nicht nur das Berufsleben der betroffenen Frauen erschweren, sondern auch erhebliche negative Folgen für das Unternehmen haben. Diese negativen Auswirkungen betreffen sowohl die Produktivität der Mitarbeitenden als auch den Gesamterfolg des Unternehmens.

### Wie würden Sie folgende Bewältigungsstrategien in Bezug auf die Wechseljahre bewerten?

Das Diagramm in Abbildung 13 gibt einen Überblick über verschiedene Bewältigungsstrategien und deren Bewertung durch die persönliche Erfahrung von Frauen hinsichtlich der Wirksamkeit und der Anwendung.

Bei der Betrachtung der Wirksamkeit sticht Sport als die effektivste Methode heraus. Insgesamt 95 Teilnehmerinnen, eine signifikante Mehrheit der Frauen, empfinden Sport als sehr wirksam oder wirksam. Nur eine Minderheit von fünf Frauen betrachten Sport als eher unwirksam und weitere sechs Frauen verzichten ganz auf diese Bewältigungsstrategie. Yoga nimmt den zweiten Platz ein, wobei es insgesamt 77 Frauen als sehr wirksam oder wirksam eingestuft haben. Ernährungsumstellung und Entspannungstechniken wurden ebenfalls positiv bewertet, wobei „Umstellung des Ernährungsstils“ den dritten Platz

und Entspannungstechniken auf den vierten Platz der Wirksamkeitsskala belegte. Im Gegensatz dazu wurde ärztliche Unterstützung kritischer eingestuft. 28 Frauen fanden Unterstützung überhaupt nicht wirksam, was sie im Verhältnis zu den anderen Bewertungen zur am kritischsten Maßnahme macht.

Hinsichtlich der Anwendung ergab sich ein differenziertes Bild. Die Chinesische Medizin wurde am wenigsten verwendet. 82 Frauen, was 77,4% der Gesamtheit entspricht, wenden diese Methode nicht an. Als zweitwenigste genutzte Methode folgt Psychotherapie, die von 64 Frauen nicht angewendet wurde. Die weiteren Strategien lagen nach der Anwendungshäufigkeit dicht beieinander. Hormonersatztherapie, Medikamente und Homöopathie wurden ebenfalls weniger häufig angewendet, mit 58, 57 bzw. 55 Frauen, die diese Methoden nicht nutzten. Physiotherapie wurde von 54 Teilnehmerinnen nicht genutzt und gehört somit ebenfalls zu den weniger angewendeten Methoden.

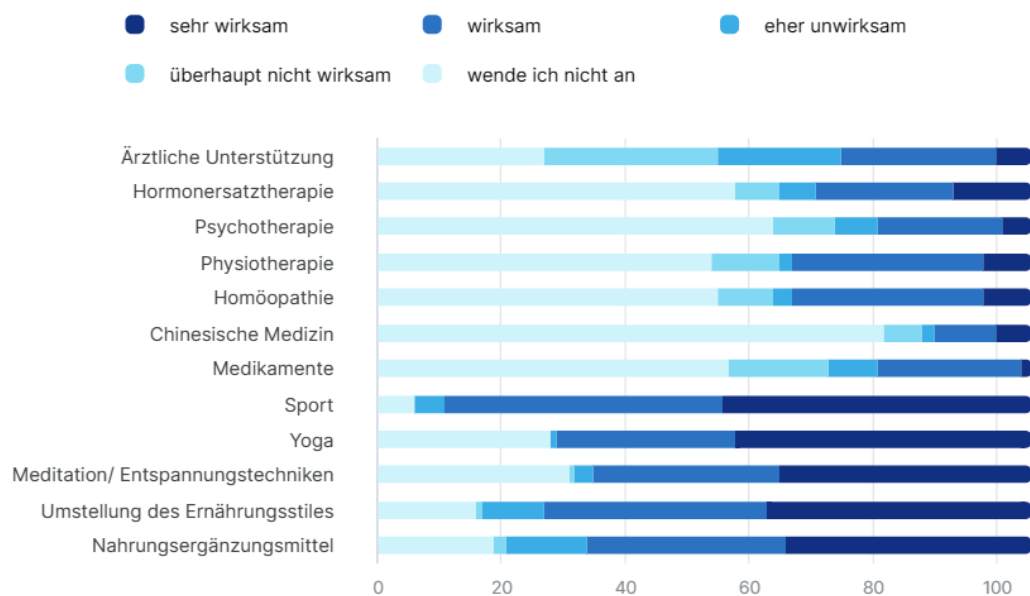


Abb. 13: Bewertung der Bewältigungsstrategien  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

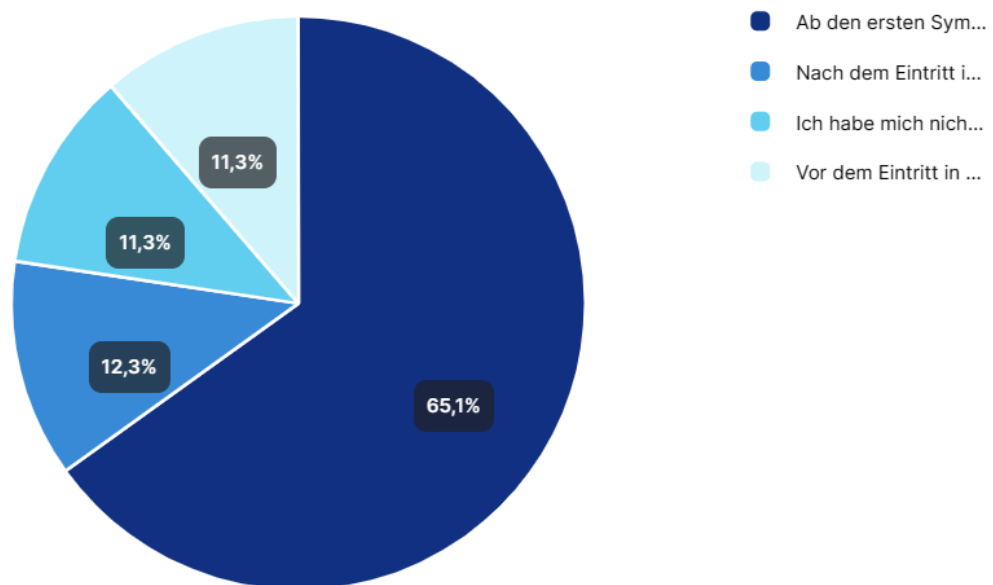
Insgesamt verdeutlicht das Diagramm, welche Bewältigungsstrategien von Frauen bevorzugt und als hilfreich empfunden werden, während andere tendenziell vermieden werden. Anhand der Analyse der Bewältigungsstrategien wird deutlich, dass die Mehrheit der Frauen ihre Beschwerden am besten im Griff hat, wenn sie Sport treiben, Yoga oder Meditation praktizieren oder ihre Ernährung umstellen. Unternehmen könnten auf Basis

dieses Empfindens Maßnahmen ergreifen, die nach Meinung der Frauen am wirksamsten sind. Davon würden nicht nur die Frauen profitieren, sondern auch andere Arbeitnehmer.

### **Wann haben Sie sich über das Thema „Wechseljahre“ informiert?**

Anhand der Abbildung 14 lässt sich erkennen, dass mit 65,1% die Mehrheit der Frauen, nämlich 69 Teilnehmerinnen sich erst dann über die Wechseljahre informiert haben, als die ersten Symptome auftraten. Weitere 13 Frauen (12,3%) gaben an, sich erst nach dem tatsächlichen Eintritt in die Wechseljahre mit dem Thema auseinandergesetzt zu haben.

Die Tatsache, dass 11,3% der Frauen sich überhaupt nicht über die Wechseljahre informiert haben, ist bemerkenswert und könnte auf eine generelle Informationsbarriere oder mangelndes Interesse hindeuten. Andererseits zeigt die gleiche Prozentzahl an Frauen, die sich proaktiv vor dem Beginn der Wechseljahre informiert haben, dass es auch eine Gruppe gibt, die sich bewusst und frühzeitig auf diese Lebensphase vorbereitet.



*Abb. 14: Zeitpunkt der Informationssuche zu den Wechseljahren  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)*

Diese Daten legen nahe, dass es einen erheblichen Bedarf an frühzeitiger und präventiver Aufklärung über die Wechseljahre gibt. Gesundheitskampagnen und Bildungsprogramme könnten gezielt darauf abzielen, Frauen bereits vor dem Eintritt in die

Wechseljahre zu informieren und aufzuklären. Dies könnte dazu beitragen, dass Frauen besser vorbereitet sind und weniger von plötzlich auftretenden Symptomen überrascht werden.

### **Teil 3: Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM bei Frauen in den Wechseljahren**

Der dritte Teil richtet sich ausschließlich an Frauen, die in einem Unternehmen tätig sind, welches ein BGM implementiert hat. Teilnehmerinnen, die in einem Unternehmen ohne BGM arbeiten, werden nach Beantwortung der ersten Frage automatisch zum fünften Abschnitt weitergeleitet. Insgesamt haben nur 60 Frauen an diesem Teil der Umfrage teilgenommen. Die Auswertung und Analyse ab der zweiten Frage dieses und des gesamten vierten Abschnitts basiert auf dieser Teilnehmerzahl.

#### **Ist Ihnen das Betriebliche Gesundheitsmanagement Ihres Unternehmens bekannt?**

Schaubild 15 zeigt, dass die Mehrheit der befragten Frauen in einem Unternehmen arbeitet, welches kein BGM verfügt. Genauer betrachtet arbeiten 46 Frauen in einem Unternehmen ohne BGM. Im Gegensatz dazu sind nur 40 Frauen in einem Unternehmen beschäftigt, das ein BGM implementiert hat. Zudem waren sich 20 Frauen nicht bewusst, ob ihr Unternehmen ein BGM besitzt.

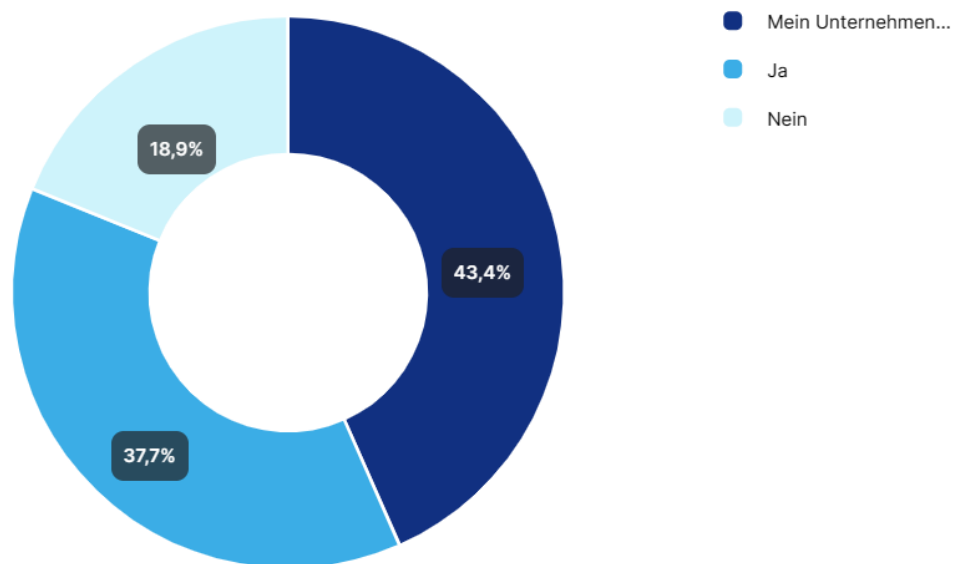


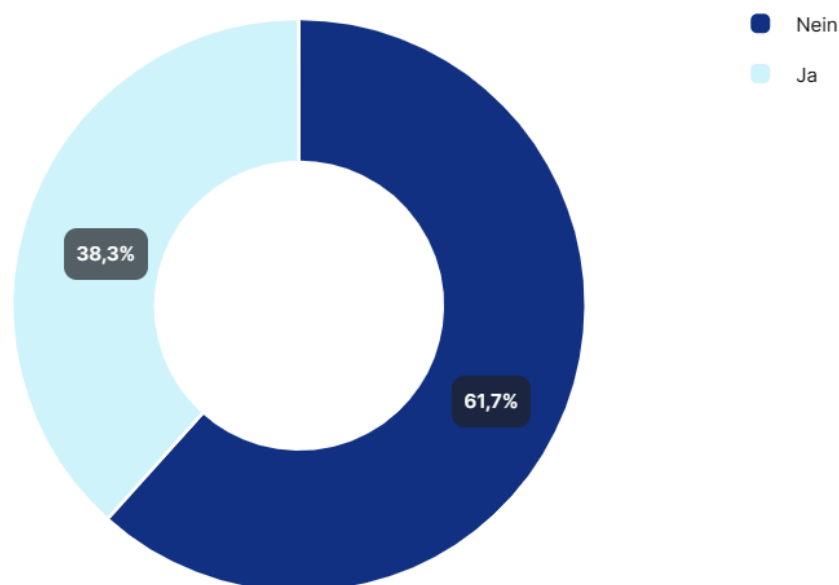
Abb. 15: Bekanntheit des BGM  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass das Bewusstsein für Gesundheitsförderung und ihre positiven Effekte sowohl auf die Mitarbeiter als auch auf den Unternehmenserfolg in vielen Unternehmen noch nicht ausreichend etabliert ist.

Zudem weist die Tatsache, dass ein signifikanter Anteil der Befragten unsicher ist, ob in ihrem Unternehmen ein BGM existiert, auf ein weiteres Problem hin: die interne Kommunikation. Hier besteht möglicherweise Verbesserungsbedarf. Dies unterstreicht die Notwendigkeit für Unternehmen, nicht nur in Gesundheitsmanagement zu investieren, sondern auch sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter über diese Programme informiert und in sie eingebunden sind.

### **Haben Sie bereits an betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen teilgenommen?**

Mehr als die Hälfte der Frauen, die in einem Unternehmen arbeiten, die über ein BGM verfügt, haben bisher keine entsprechenden Maßnahmen in Anspruch genommen. Konkret bedeutet dies, dass 37 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 61,7% entspricht, verzichten auf diese Möglichkeit. Nur 23 Frauen haben diese in Anspruch genommen.



*Abb. 16: Teilnahme an BGM-Maßnahmen  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)*

Die Evaluation deutet darauf hin, dass die geringe Beteiligung von verschiedenen Faktoren abhängig sein kann. Erstens könnten Kommunikationslücken bestehen, da

Mitarbeiterinnen eventuell nicht ausreichend über die verfügbaren Angebote informiert sind. Zweitens könnte das Angebot an Gesundheitsmaßnahmen möglicherweise nicht den spezifischen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen entsprechen.

**Bitte bewerten Sie mit Hilfe von Schulnoten die gesundheitsbezogenen BGM-Maßnahmen Ihres Unternehmens.**

Abbildung 17 informiert über die wahrgenommene Qualität und Effektivität der BGM-Maßnahmen aus Sicht der befragten Frauen. Die Bewertungen variieren stark voneinander, jedoch tendiert die Mehrheit der Frauen dazu, die BGM-Maßnahmen eher schlecht als gut zu bewerten.

Die am häufigsten vergebene Note war eine „2“, die von 17 Frauen ausgewählt wurde. Das zeigt, dass ein bedeutender Teil der Befragten die Maßnahmen als gut, aber nicht hervorragend empfindet. Im Gegensatz dazu haben fast ebenso viele Frauen, nämlich 15, die Maßnahmen jedoch als mangelhaft eingestuft. Zudem bewerteten jeweils neun Frauen die Maßnahmen als ungenügend oder lediglich als befriedigend, was die kritische Sicht einiger Teilnehmerinnen unterstreicht. Weitere sieben Frauen fanden die Maßnahmen ausreichend. Nur drei Frauen beurteilten die BGM-Maßnahmen ihres Unternehmens mit der Bestnote „sehr gut“, was auf eine sehr geringe Zahl von äußerst zufriedenen Teilnehmerinnen hinweist.

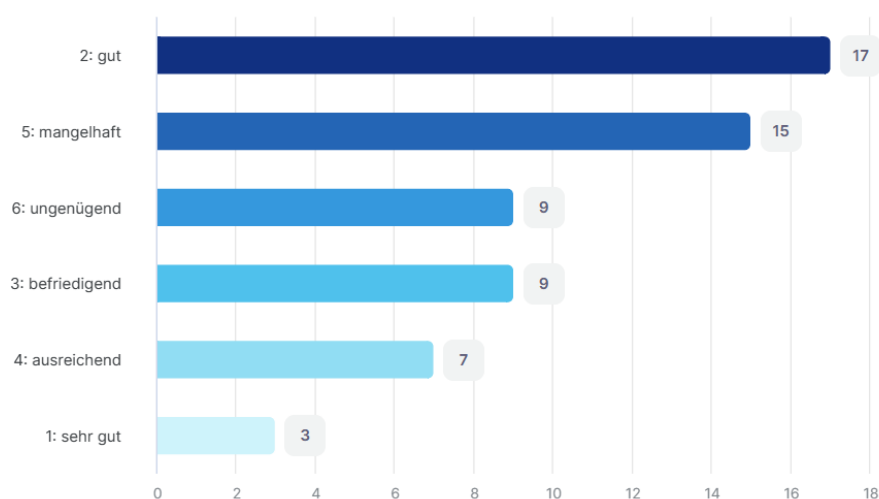


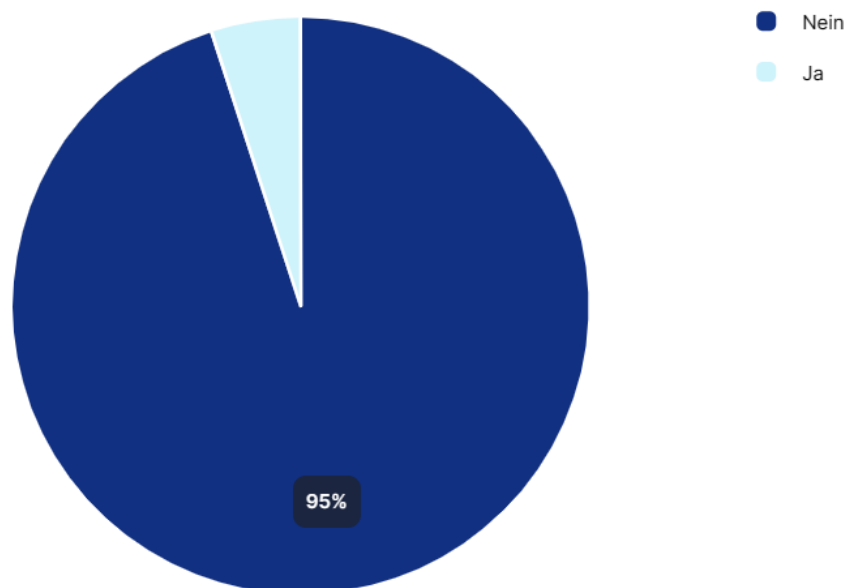
Abb. 17: Bewertung des BGM-Angebots  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Diese Ergebnisse unterstreichen die Tatsache, dass die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen nicht vollständig erfüllt werden. Sie betonen die Notwendigkeit für Unternehmen, ihre BGM-Maßnahmen zu überdenken und anzupassen, um besser auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren einzugehen. Es ist entscheidend, dass BGM-Programme nicht nur existieren, sondern auch effektiv gestaltet und umgesetzt werden, um die Gesundheit und Produktivität der Mitarbeiterinnen zu unterstützen. Eine tiefgehende Analyse der Gründe für die Unzufriedenheit sowie die Einbeziehung der Frauen in den Prozess der Programmgestaltung könnte dabei helfen, zielgerichtete und wirksamere Maßnahmen zu entwickeln.

#### **Teil 4: Einfluss des BGM auf gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren**

##### **Gibt es im Rahmen des BGM spezifische Maßnahmen für die Wechseljahre?**

Es ist eindeutig, dass es kaum Unternehmen gibt, die spezifische Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren anbieten. Denn 57 Frauen haben diese Frage verneint, was 95% entspricht. Und nur drei Frauen gaben an, dass das Unternehmen, in dem sie tätig sind bereits Angebote für diese Zielgruppe gewährleistet.



*Abb. 18: Angebot von Maßnahmen für Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)*

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass derzeit spezifische Maßnahmen für die Wechseljahre im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weitgehend fehlen. Angesichts der potenziellen Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitsfähigkeit und das Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen besteht ein dringender Handlungsbedarf. Unternehmen sollten Maßnahmen ergreifen, um diese Lücke zu schließen und somit nicht nur die Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen zu fördern, sondern auch die Produktivität und den Erfolg des Unternehmens langfristig zu sichern.

### **Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines BGM die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?**

In der 17. Frage wurde ermittelt, ob Frauen der Ansicht sind, dass BGM-Maßnahmen die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren fördern könnte. Das Schaubild 19 zeigt deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmerinnen der Meinung ist, dass betriebliche Gesundheitsmanagementmaßnahmen die Gesundheit von Frauen während der Wechseljahre unterstützen können. Von den 60 befragten Frauen stimmten 44 (77,2%) zu, dass BGM die Gesundheit in dieser Lebensphase fördern kann. Allerdings waren elf Frauen unentschieden darüber, ob BGM-Maßnahmen eine Unterstützung in dieser Lebensphase bieten könnten. Lediglich zwei Frauen verneinten diese Frage.

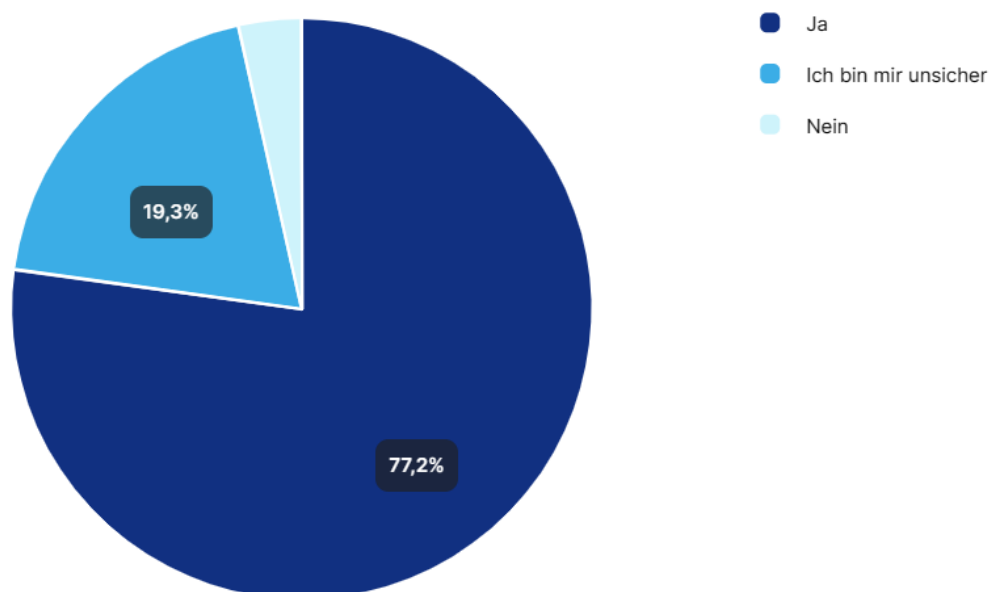


Abb. 19: Meinung der Frauen gegenüber Maßnahmen für Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Eine mögliche Schlussfolgerung der Ergebnisse ist, dass eine entscheidende Anzahl der Teilnehmerinnen eine positive Einstellung zur BGM-Maßnahmen haben und sich bereits mit deren positiven Effekten auseinandergesetzt haben. Es ist jedoch zu beachten, dass trotz der überwiegend positiven Haltung gegenüber den BGM-Maßnahmen immer noch Frauen existieren, die Unsicherheit verspüren oder komplett eine negative Einstellung dazu haben. Die Unsicherheit und die negative Einstellung einiger Frauen in Bezug auf die Effektivität von BGM-Maßnahmen während der Wechseljahre könnten mehrere Ursachen haben. Zum einen könnte es an Informations- bzw. Aufklärungsmangel liegen, da nicht alle Frauen ausreichend über die Vorteile der Maßnahmen informiert wurden. Andererseits könnte die Unsicherheit daraus resultieren, dass einige noch nie an BGM-Maßnahmen teilgenommen haben und daher keine persönliche Erfahrung mit den Angeboten sammeln konnten. Um das Ergebnis zu begründen, lässt sich auf Frage 14 verweisen, da dort ersichtlich ist, dass bis zu diesem Zeitpunkt etwa 62% der Teilnehmerinnen noch an keinen Maßnahmen teilgenommen haben. Darüber hinaus können gesellschaftliche Tabus ebenso die Meinung und Wahrnehmung der Wirksamkeit dieser Angebote beeinträchtigen.

**Bitte bewerten Sie folgende Aussage bezüglich des Angebots des BGM: Durch das BGM-Angebot wird die Gesundheit der Frauen in den Wechseljahren unterstützt.**

Nachdem die Teilnehmerinnen im dritten Teil das BGM-Angebot allgemein bewertet haben, beschäftigt sich folgende Frage mit der persönlichen Zustimmung zu der Aussage „Durch das BGM-Angebot wird die Gesundheit der Frauen in den Wechseljahren unterstützt.“. Diese wird anhand einer Skala von bis zu fünf Sternen zu bewertet. Dabei gilt: „1 Stern“ bedeutet vollständige Ablehnung der Aussage, „2 Sterne“ zeigen an, dass die Frauen eher nicht zustimmen, „3 Sterne“ stehen für eine neutrale Haltung, „4 Sterne“ bedeuten Zustimmung und „5 Sterne“ drücken volle Zustimmung aus.

Die Bewertung der Aussage zeigt unterschiedliche Ansichten. Die Abbildung 20 zeigt, dass der Großteil der Frauen, entspricht 19 Frauen (31,7%), die Aussage vollständig ablehnte. Des Weiteren bewerteten jeweils 23,3% der Teilnehmerinnen, entspricht insgesamt 14 Frauen, die Aussage sowohl mit fünf Sternen, was volle Zustimmung bedeutet, als auch mit drei Sternen, was eine neutrale Haltung ausdrückt. Überraschenderweise bewerteten 11,7% der Frauen, also sieben Teilnehmerinnen, die Aussage mit zwei Sternen, was darauf hindeutet, dass sie eher nicht zustimmen. Abschließend gaben nur 10% der

Teilnehmerinnen der Aussage vier Sterne, was zeigt, dass nur ein kleiner Anteil der Frauen der Aussage tendenziell zustimmte.

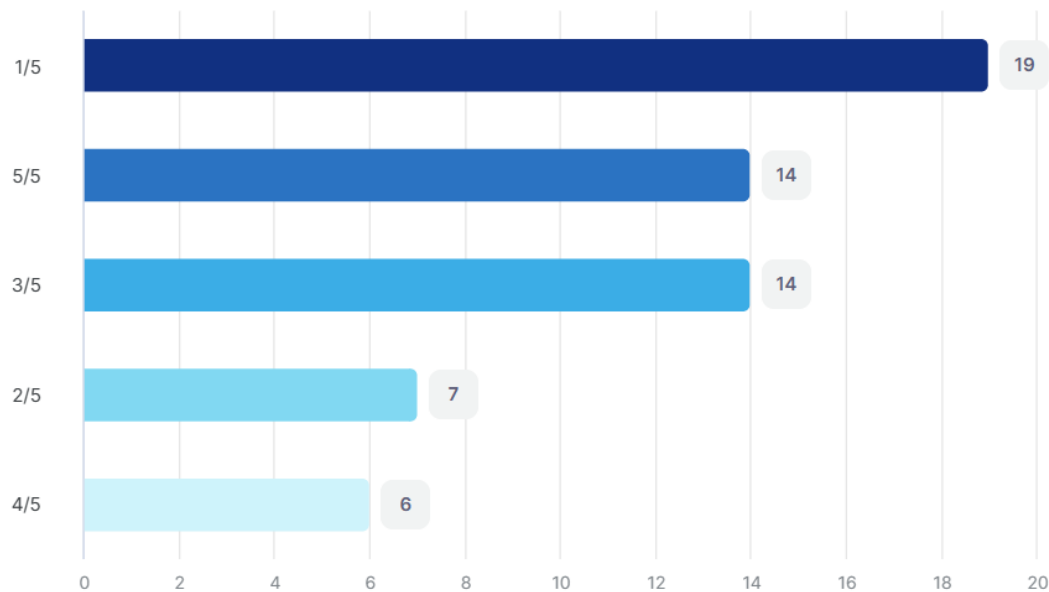


Abb. 20: Bewertung des BGM-Angebots für Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Zusammen betrachtet ist zu erkennen, dass die meisten Unternehmen tendenziell schlechtere Bewertungen erhalten als gute. Wenn die Zahlen ins Verhältnis gesetzt werden, wird schlüssig, dass mehr als die Hälfte der Frauen, nämlich 40, ihre Bewertung im negativen Bereich abgeben haben. Während nur 20 Frauen das BGM-Angebot ihres Unternehmens mit vier oder fünf Sternen bewertet haben. Im Durchschnitt haben die Unternehmen eine Bewertung von 2,8 Sterne erhalten.

Insgesamt zeigt diese Verteilung, dass die Meinungen zur Unterstützung der Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren durch BGM-Angebote stark variieren und ein beträchtlicher Anteil der Frauen Skepsis gegenüber der Wirksamkeit solcher Maßnahmen äußert.

### **Wie könnte Ihrer Meinung nach das BGM verbessert werden, um mehr auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren einzugehen?**

Hier konnten die Frauen mehrere Maßnahmen gleichzeitig auswählen. Dabei zeigt Abbildung 21, dass Seminare über die Wechseljahre mit insgesamt 43 Stimmen am meisten gewünscht sind. Die nachfolgenden Angebote liegen eng beieinander. Auf dem zweiten Platz war das Angebot an sportlichen Aktivitäten mit 38 Stimmen. Psychologische

Unterstützung und die Integration von Gesundheitschecks erhielten jeweils 34 Stimmen und teilten sich den dritten Platz. Mit 33 Stimmen folgt gleich darauf die Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können. Ernährungsberatung wurde ebenfalls häufig ausgewählt und von 32 Frauen bevorzugt. Während die Nachfrage der übrigen Optionen etwas abnahm, zeigten jedoch 25 Frauen Interesse an der Möglichkeit, mobil arbeiten zu dürfen. 21 Frauen wünschen sich eine betriebsärztliche Unterstützung. Außerdem hat eine einzige Frau das Feld „Andere“ ausgewählt.

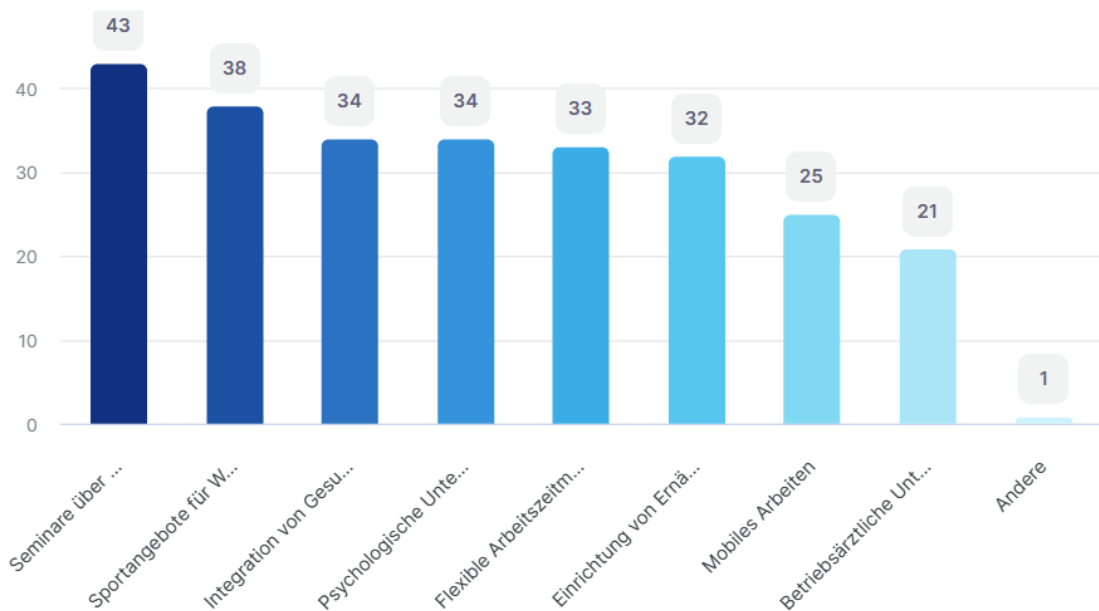


Abb. 21: BGM-Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Im Großen und Ganzen war die Auswahlmöglichkeit passend und zufriedenstellend. Dies deutet darauf hin, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen die individuellen Präferenzen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen gut widerspiegeln und es kaum Bedarf an Alternativen gibt, da nur eine Person die Option „Andere“ wählte. Allerdings betonen die Umfrageergebnisse, dass die Frauen mit den aktuell verbesserungsfähigen Angeboten des Unternehmens unzufrieden sind und ein starkes Interesse nach mehr Informationen, Aufklärung und Unterstützung in dieser wichtigen Lebensphase besteht.

### Teil 5: Implementierung von BGM

Die Teilnehmerinnen, die in einem Unternehmen arbeitstätig sind, in dem kein BGM vorhanden ist, wurden automatisch zu diesem Kapitel weitergeleitet. Insgesamt waren es 46 Frauen, was einem Anteil von 43,4% der gesamten Teilnehmeranzahl (106) entspricht.

#### Sind Sie für die Implementierung eines BGM in Ihrem Unternehmen?

Insgesamt waren 26 Frauen, was mehr als die Hälfte entspricht, für die Einführung eines BGM. Allerdings gab es auch eine signifikante Anzahl von Frauen, die sich unschlussig waren, ob sie die Implementierung eines BGM befürworten sollen. Genau 16 Frauen, das entspricht 34,8% der Befragten, waren sich unsicher. Des Weiteren lehnte eine kleinere Gruppe von Frauen die Implementierung komplett ab. Insgesamt waren es vier Frauen, die gegen die Etablierung stimmten.

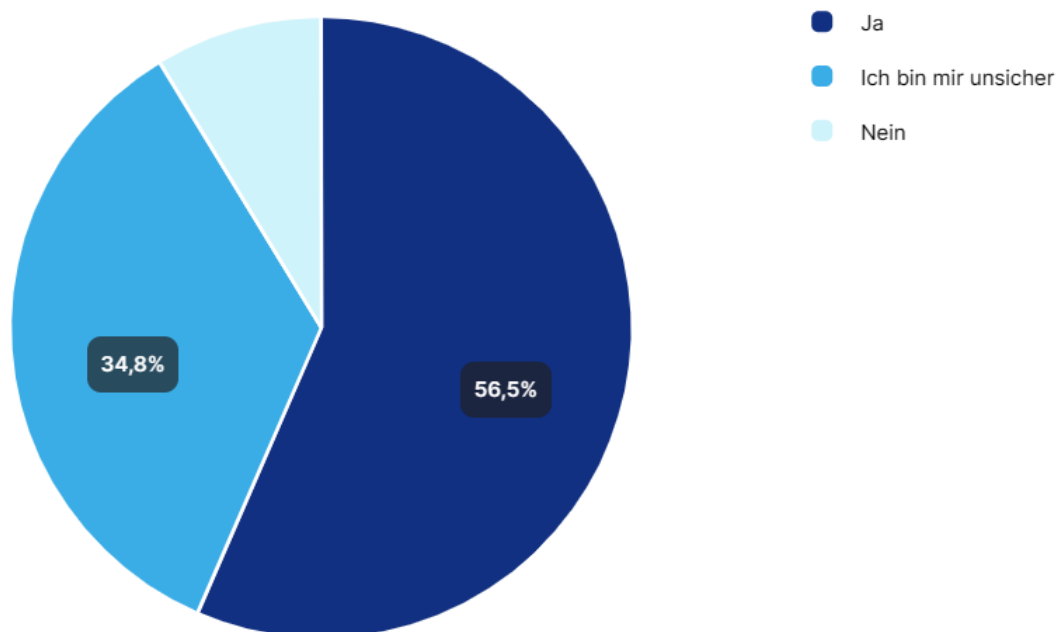


Abb. 22: Implementierung eines BGM  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Diese Ergebnisse deuten grundsätzlich auf eine positive Begeisterung am Betrieblichen Gesundheitsmanagement als Ressource zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz für Frauen in den Wechseljahren. Allerdings könnte die signifikante Unsicherheit darauf

hinweisen, dass es an ausreichenden Informationen zu diesem Thema mangelt oder dass Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen eines solchen Programms auf den Arbeitsalltag bestehen. Und die kleine prozentuale Ablehnung könnte auf verschiedene Faktoren hindeuten, wie zum Beispiel eine negative Erfahrung mit früheren BGM-Maßnahmen oder eine grundsätzliche Zurückhaltung gegenüber Veränderung im Unternehmen.

**Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?**

Eine deutliche Mehrheit von 35 Frauen äußerte sich ganz positiv und ist der Meinung, dass das BGM dazu beitragen könnte, die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren zu unterstützen. Trotz dieser offensichtlichen Zustimmung gab es acht Frauen, die sich nicht ganz sicher waren. Darüber hinaus gab es auch drei Frauen, die sich sicher waren, dass ein BGM im Unternehmen die Gesundheit dieser Zielgruppe nicht unterstützen würde.

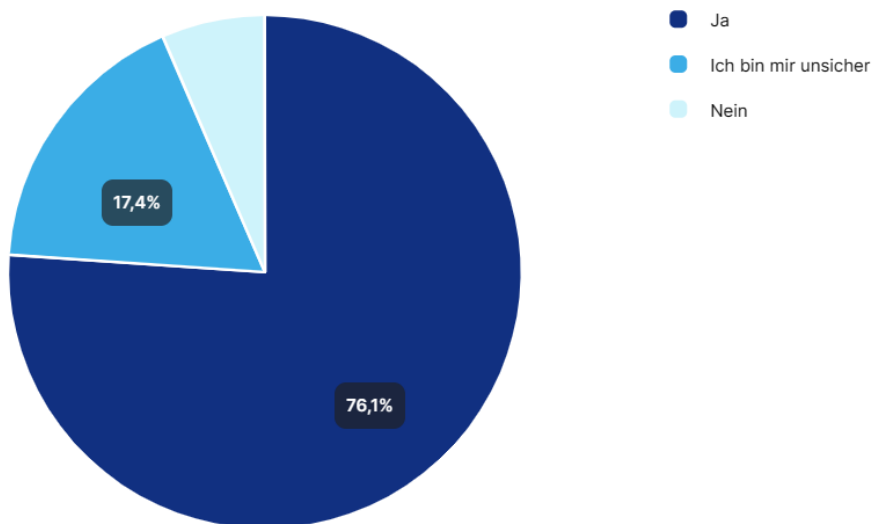


Abb. 23: Unterstützung der Frauen durch BGM  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

### Welche Gesundheitsmaßnahmen würden Sie sich wünschen?

Die letzte Frage dieser Umfrage richtet sich an die individuellen Wünsche der Teilnehmerinnen bezüglich verschiedenen Gesundheitsmaßnahmen im Rahmen der Implementierung eines BGM.

Der mit Abstand beliebteste Vorschlag waren Sportangebote, die von 32 der Teilnehmerinnen genannt wurden, was einem Anteil von 69,6% entspricht. Auf dem zweiten Platz folgten Ernährungsangebote, die von 28 Teilnehmerinnen bevorzugt wurden (60,9%). Des Weiteren zeigt genau die Hälfte der Frauen (23 Frauen) Interesse an Seminaren über die Wechseljahre. Mit 21 Stimmen (45,7%) folgt die Integration von Gesundheitschecks. Knapp weniger als die Hälfte der Befragten (20 Teilnehmerinnen) äußerte den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten. Darüber hinaus präferiert ein kleinerer Anteil der Teilnehmerinnen, entspricht 19,6% oder neun Frauen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Und abschließend wurde die psychologische sowie betriebsärztliche Unterstützung von jeweils sechs Frauen (13%) ausgewählt.

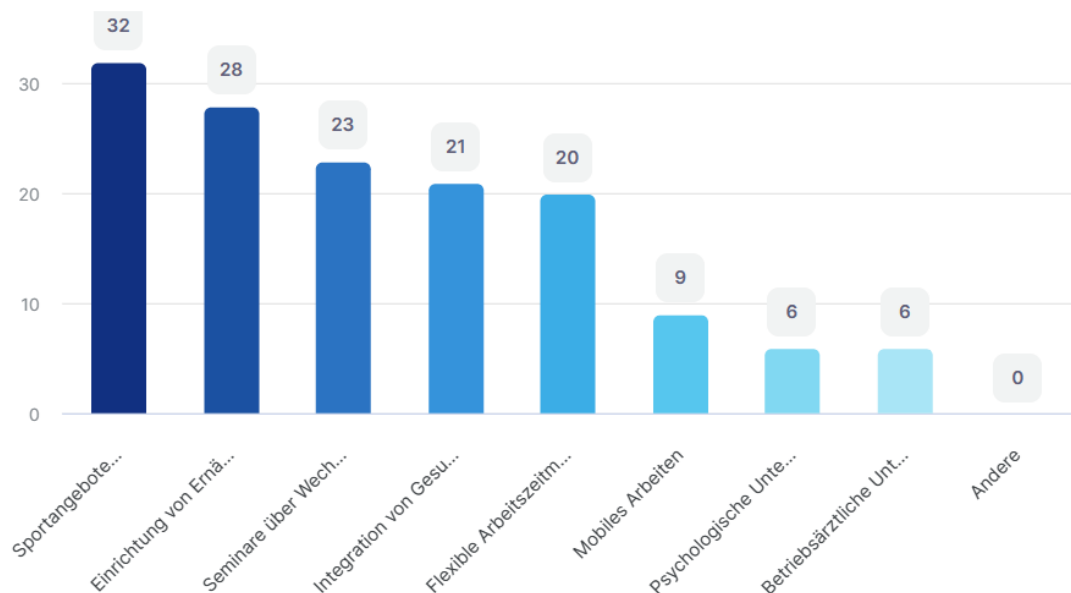


Abb. 24: Wunsch nach BGM-Maßnahmen  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die gewonnenen Daten verdeutlichen, dass Frauen in diesem Lebensabschnitt vielfältige Bedürfnisse in Bezug auf die Gesundheitsförderung haben. Bewegung hat einen hohen Stellenwert für Frauen in den Wechseljahren. Zudem wird die Ernährung ebenfalls als wichtiger Bestandteil der Gesundheitsförderung angesehen. Außerdem werden

Informationsveranstaltungen und Aufklärungen in diesem Lebensabschnitt als notwendig erachtet. Auch werden Gesundheitschecks ebenso als präventive Maßnahme und regelmäßige Gesundheitsuntersuchung wertgeschätzt. Überraschenderweise scheinen psychologische und betriebsärztliche Unterstützungen einen geringeren Stellenwert zu haben, wenn es um die Frauengesundheit geht.

Daher sollte ein umfassendes BGM vielseitige Maßnahmen integrieren, die sowohl körperliche als auch psychische Aspekte berücksichtigen. Die Präferenzen der Teilnehmerinnen können Unternehmen dabei helfen, gezielte Programme zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren zu entwickeln und somit deren Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit zu fördern.

### **7.2.2 Diskussion und Analyse von Zusammenhängen**

In diesem Abschnitt werden konkrete Fragen miteinander verknüpft und die wichtigsten Zusammenhänge interpretiert. Im begrenzten Rahmen wurden alle relevanten Fragen gegenübergestellt.

#### **Zusammenhang zwischen Altersgruppe und Wissenstand**

Die nachfolgenden Aussagen beruhen auf der Betrachtung der Altersgruppe in Relation zum aktuellen Wissenstand. Obwohl 77,4% der Teilnehmerinnen die Beschwerden den Wechseljahren zuordnen konnten, gibt es mit 22,6% trotzdem einen signifikanten Anteil von Frauen, die für die Beschwerden nicht die Wechseljahre als Ursache sehen. Bei Frauen unter 40 Jahren waren es lediglich zwei Frauen, weil sie vermutlich noch nicht von Wechseljahre-Symptomen betroffen waren. Nichtsdestotrotz ist dies auf gewisse Weise besorgniserregend, denn Frauen sollten idealerweise vorbereitet auf das sein, was sie erwartet. Somit können sie sich rechtzeitig informieren und Hilfe suchen, bevor sie unter einer Vielzahl von Beschwerden leiden. In der Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren gab es acht Frauen, die die Symptome nicht mit den Wechseljahren in Verbindung brachten. Auch bei Frauen zwischen 50 und 59 Jahren gab es neun Teilnehmerinnen, die die Beschwerden nicht erkannt haben. Besonders auffällig ist allerdings der hohe Anteil von fünf Teilnehmerinnen in der Altersgruppe von 60-69 Jahren, die diese Beschwerden mit den Wechseljahren nicht assoziiert haben. Das entspricht einem Anteil von 62,5% dieser Altersgruppe. Diese Ergebnisse spiegeln möglicherweise die fehlende Aufklärung,

mangelnde ärztliche oder betriebliche Unterstützung sowie zu wenig Sensibilität für dieses Thema.

1. FRAGE		2. FRAGE	
7. Würden Sie die obengenannten Beschwerden bzw. Krankheiten ...		1. In welcher Altersklasse befinden Sie sich?	
	Ja	Nein	Gesamt
Unter 40	0	2	2
40-49	28	8	36
50-59	46	9	55
60-69	8	5	13
Gesamt	82	24	106

Tab. 1: Altersklasse im Vergleich zum Wissenstand  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass das Wissen über die Wechseljahre nicht vom Alter abhängt. Selbst im fortgeschrittenen Alter, wenn die Wechseljahre definitiv spürbar sind, gibt es Frauen, die sich nicht bewusst sind, in welchen Lebensabschnitt sie sich befinden. Hier tritt das BGM in Erscheinung. Anhand von geeigneten BGM-Maßnahmen wie Aufklärung, Seminare über Wechseljahre oder betriebsärztliche Unterstützung können Unternehmen eine wesentliche Rolle im Leben ihrer Mitarbeiterinnen spielen. Gleichzeitig entsteht eine vertrauensvolle und unterstützende Arbeitsumgebung.

### Zusammenhang zwischen Altersgruppe und Arbeitsunfähigkeit

Als nächstes wird in der unteren Pivot-Tabelle (Tabelle 2) die verschiedenen Altersgruppen mit der Arbeitsunfähigkeit in Verhältnis gesetzt, um einen möglichen Zusammenhang zu gewinnen.

1. In welcher Altersklasse befinden Sie sich?		9. Waren Sie aufgrund der ausgewählten Symptome arbeitsunfähig?			
	Unter 40	40-49	50-59	60-69	
Ja, tageweise	0	9	7	3	
Ja, wochenweise	0	5	13	3	
Ja, monatsweise	0	3	6	1	
Nein	2	17	29	6	
Ich möchte keine Angabe machen	0	2	0	0	
Gesamt	2	36	55	13	

Tab. 2: Altersgruppe in Relation zur Arbeitsunfähigkeit  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen im Alter von 50-59 Jahre am häufigsten von Arbeitsunfähigkeit betroffen waren. Denn von 55 Frauen in dieser Altersspanne gaben 26 Teilnehmerinnen an, aufgrund der erfassten Symptome nicht arbeiten zu können, was einer Quote von 47,3% entspricht. Unter den 26 Frauen, die arbeitsunfähig waren, berichteten 13 Frauen, wochenlang nicht zur Arbeit gehen zu können. Weitere sieben Frauen waren tageweise nicht arbeitsfähig, während erstaunlicherweise sechs Frauen angaben, mehrere Monate wegen ihrer Beschwerden nicht einsatzfähig waren. Dies könnte darauf hinweisen, dass im Alter von 50-59 Jahre die Beschwerden am stärksten sind, sodass die Arbeitsfähigkeit sehr stark beeinträchtigt ist und Frauen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erleben.

Ebenso weist die Altersgruppe der 40-49-jährigen Frauen eine hohe Rate an Arbeitsunfähigkeit auf. Hier berichten 17 von 36 Frauen, aufgrund der Symptomatik nicht arbeiten zu können, was 42,7% dieser Altersgruppe entspricht. In dieser Altersgruppe waren neun Frauen eher tageweise arbeitsunfähig. Außerdem berichten weitere fünf Frauen wochenweise nicht arbeiten zu können und drei Teilnehmerinnen gab an, für mehrere Monate nicht arbeitsfähig zu sein. Viele Frauen befinden sich in dieser Lebensphase am Beginn der Wechseljahre, in der die typischen Symptome sich schleichend bemerkbar machen und offenbar zu erheblichen Belastungen führen können. Das könnte darauf hindeuten, dass Beschwerden, die in der Prämenopause auftreten ebenso von hoher Belastung sind.

Zum Schluss zeigt sich in der ältesten Altersgruppe zwischen 60 und 69 Jahren, dass nur 13 Frauen angaben, arbeitsunfähig gewesen zu sein. Dennoch stellen diese Frauen mehr als die Hälfte (53,9%) der Gesamtgruppe dar. Unter diesen 13 Frauen behaupten jeweils drei Frauen, entweder für einige Tage oder Wochen ausgefallen zu sein. Nur eine Frau berichtet, dass sie für mehrere Monate nicht in der Lage war, ihrer Arbeit nachzugehen.

In der jüngsten Altersgruppe unter 40 Jahren wurde hingegen keine Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieser Symptome berichtet. Möglicherweise ist der Hormonhaushalt in diesem Alter relativ stabil, sodass noch keine Beschwerden der Wechseljahre spürbar sind. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass lediglich zwei Frauen aus dieser Altersgruppe an der Umfrage teilgenommen haben. Somit ist die Evaluation dieser Ergebnisse auf diese zwei Frauen beschränkt. Es könnte auch der Fall sein, dass manche Frauen in der Frühmenopause mit genauso typischen Beschwerden der Wechseljahre zu kämpfen haben.

Es lässt sich jedoch kein klarer Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsunfähigkeit feststellen, da die Teilnehmerzahl in den verschiedenen Altersgruppen stark variiert.

Daher ist es schwierig zu bestimmen, welche Altersgruppe am stärksten von den Beschwerden betroffen ist. Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass die Arbeitsproduktivität unabhängig der Wechseljahresphase deutlich negativ beeinflusst wird.

### Zusammenhang zwischen Wissenstand und BGM-Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren

Darauffolgend wird der Zusammenhang zwischen Wissenstand und BGM-Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren betrachtet. Hier ist deutlich ersichtlich, dass Frauen, die in Unternehmen arbeiten, die spezielle BGM-Maßnahmen haben, die Beschwerden sofort mit den Wechseljahren in Verbindung bringen. Von den drei Frauen, die in solchen Unternehmen beschäftigt sind, haben alle die Beschwerden mit den Wechseljahren in Verbindung gebracht. Im Gegensatz dazu haben von den restlichen Teilnehmerinnen (insgesamt 57), die in Unternehmen ohne spezielle BGM-Maßnahmen arbeiten, elf angegeben, dass sie die Beschwerden nicht mit den Wechseljahren assoziieren.

1. FRAGE		2. FRAGE	
7. Würden Sie die obengenannten Beschwerden bzw. Krankheiten ☹		16. Gibt es im Rahmen des BGM spezifische Maßnahmen für die WM?	
	Ja	Nein	Gesamt
Ja	3	0	3
Nein	46	11	57
Gesamt	0	0	0

Tab. 3: Wissenstand in Relation zu BGM-Maßnahmen für die Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Das lässt vermuten, dass Unternehmen, die spezielle Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren einführen, dazu beitragen könnten, dass Frauen besser informiert sind. Dadurch würde eine verstärkte Aufklärung erfolgen und Frauen könnten sich besser unterstützt fühlen. Das Thema würde innerhalb des Unternehmens stärker sensibilisiert werden, was erleichtern würde, offen darüber zu sprechen. Auf diese Weise könnten Frauen auch im betrieblichen Umfeld offener über ihre Erfahrungen sprechen. Allerdings sind mehrere Teilnehmer notwendig, um die möglichen Zusammenhänge besser darzustellen.

### Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und BGM

Wird die Unternehmensgröße ins Verhältnis zu BGM gesetzt, fällt auf, dass Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Mitarbeiter und Kleinunternehmen mit bis zu 50 Mitarbeiter überwiegend kein BGM implementiert haben. Denn von den 20 Frauen, die in einem Kleinstunternehmen arbeitstätig sind, gaben 16 Frauen an, also 80%, dass das Unternehmen kein BGM besitzt. Ähnlich äußerte sich die Mehrheit (83,3%) der Frauen im Kleinunternehmen.

Im Gegensatz dazu gaben bei mittleren und großen Unternehmen mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen an, dass das Unternehmen über ein BGM verfügt. In mittleren Unternehmen waren es acht Frauen (53,3%) während es in großen Unternehmen sogar 21 Frauen (68,3%) waren. Allerdings war auch ein signifikanter Anteil der Frauen in mittleren sowie in großen Unternehmen nicht über das BGM informiert. In mittleren Unternehmen betraf dies ein Drittel der Frauen (33,3%) und in großen Unternehmen waren es zehn von 45 Frauen.

	Kleinstunternehmen <10 Mitarbeiterzahl	Kleinunternehmen <50 Mitarbeiterzahl	Mittleres Unternehmen <250 Mitarbeiterzahl	Großes Unternehmen 250+ Mitarbeiterzahl
Ja	2	2	8	28
Nein	2	3	5	10
Mein Unternehmen besitzt kein BGM	16	25	2	3
Gesamt	20	30	15	41

Tab. 4: Unternehmensgröße in Relation zur Implementierung von BGM  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Umfrageergebnisse belegen eine Beziehung zwischen der Unternehmensgröße und Implementierung eines BGM. Je größer das Unternehmen, desto höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein BGM in seine Wertschöpfungskette integriert wird. Allerdings kann es ebenso sein, dass je größer das Unternehmen, desto schlechter die interne Kommunikation ist. Bei den großen Unternehmen, gaben zehn von 41 Frauen (24,4%) an, dass das BGM ihres Unternehmens nicht bekannt sei. Im Gegensatz dazu waren sich bei kleineren Unternehmen die meisten Teilnehmerinnen einig, ob das Unternehmen ein BGM besitzt oder nicht.

Außerdem kann die Unternehmensgröße ebenso das Spektrum der vom BGM angebotenen Leistungen beeinflussen. Anhand der Tabelle 5 lässt sich erkennen, dass bereits drei große Unternehmen spezifische Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren eingeführt haben.

	Ja	Nein	Gesamt
Kleinstunternehmen <10 Mitarbeiterzahl	0	4	4
Kleinunternehmen <50 Mitarbeiterzahl	0	5	5
Mittleres Unternehmen <250 Mitarbeiterzahl	0	13	13
Großes Unternehmen 250+ Mitarbeiterzahl	3	35	38
Gesamt	3	57	60

Tab. 5: Unternehmensgröße in Relation zu BGM-Maßnahmen für Wechseljahre  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Die Tabelle 5 bestätigt einen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße, der Einführung von BGM-Maßnahmen mit der Vielfalt der angebotenen Maßnahmen. Größere Unternehmen scheinen eher dazu zu neigen umfassendere BGM-Maßnahmen anzubieten. Während kleinere Unternehmen möglicherweise weniger vielfältige oder umfangreiche Programme haben.

Wie bereits im Kapitel 7.2.1. erwähnt, sind Kleinunternehmen unter den Teilnehmerinnen ebenfalls stark vertreten (siehe Tabelle 6). Jedoch zählen sie auch zu den Unternehmen, die am seltensten ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einführen. Diese Tatsache ist bedenklich und sollte für Unternehmen alarmierend sein. Bei genauer Betrachtung der Tabelle 6 zeigt sich, dass von den 30 Teilnehmerinnen, die in einem Kleinunternehmen arbeiten, 17 Frauen (56,7%) bereits arbeitsunfähig waren. Die meisten von ihnen waren entweder wochenweise (neun) oder tatsächlich monatelang (fünf) beeinträchtigt.

1. FRAGE

3. Wie groß ist Ihr Unternehmen, in dem Sie arbeitstätig sind? ▾

2. FRAGE

9. Waren Sie aufgrund der ausgewählten Symptome arbeitsunfähig?

	Kleinstunternehmen <10 Mitarbeiterzahl	Kleinunternehmen <50 Mitarbeiterzahl	Mittleres Unternehmen <250 Mitarbeiterzahl	Großes Unternehmen 250+ Mitarbeiterzahl
Ja, tageweise	2	3	5	9
Ja, wochenweise	2	9	2	8
Ja, monatsweise	2	5	0	3
Nein	14	12	8	20
Ich möchte keine Angabe machen	0	1	0	1
Gesamt	20	30	15	41

Tab. 6: Unternehmensgröße in Relation zur Arbeitsunfähigkeit  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

Es ist wichtig, dass Unternehmen die Relevanz dieses Thema wahrnehmen und rechtzeitig entsprechende Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren entwickeln. Arbeitsausfälle und Kündigungen können drastische Folgen im ökonomischen sowie im organisatorischen Bereich des Unternehmens haben. Einerseits könnte die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens geschädigt werden, andererseits auch das Image.

## 8 Fazit

Die vorliegende Arbeit beschäftigte sich intensiv und ausführlich mit der Wechselwirkung zwischen den Wechseljahresbeschwerden, der Arbeitsproduktivität und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Forschungsfrage diente als Leitfaden für die Analyse und Interpretation der erhobenen Daten. Nach der Darstellung des theoretischen Rahmens wurde zur Beantwortung der Forschungsfrage eine empirische Untersuchung in Form einer Onlineumfrage durchgeführt.

Anhand der Auswertung wurde bewiesen, dass die Wechseljahre mit einer Vielfalt von Beschwerden und gesundheitlichen Problemen in Verbindung kommen, die sich wiederum auf die physische und psychische Gesundheit von Frauen sowie auf ihre Arbeitsfähigkeit auswirken. Die Ergebnisse der Umfrage deuten darauf hin, dass unabhängig des Alters Frauen einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung verspüren, was zu Arbeitsunfähigkeiten von einigen Tagen bis hin zu Wochen oder Monaten führen kann. Infolgedessen müssen einige Frauen Entscheidungen wie die Reduzierung der Arbeitsstunden, eine befristete Auszeit, Beantragung der Frührente oder die Suche nach einer anderen Arbeitsstelle treffen. Darüber hinaus wurde nachgewiesen, dass viele Frauen Schwierigkeiten haben, die Wechseljahresbeschwerden angemessen zu identifizieren oder zuzuordnen.

Des Weiteren wurde bewiesen, dass viele Unternehmen das BGM noch stark vernachlässigen. Ihnen ist möglicherweise noch nicht klar, welche Vorteile die Einführung eines BGM mit sich bringen kann. Zudem lässt sich erkennen, dass Unternehmen diesem Thema bisher nicht ausreichend Aufmerksamkeit gewidmet haben und daher unzureichende Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Frauen in den Wechseljahren implementiert haben. Die Umfrage verdeutlicht die Notwendigkeit, passende Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung für diese Zielgruppe zu ergreifen. Zum einen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Frauen zu unterstützen, zum anderen, um die Ausfallquote zu minimieren.

Nach einer gesamtheitlichen Betrachtung ist festzustellen, dass es eine hohe Nachfrage nach speziellen Maßnahmen für Frauen in den Wechseljahren gibt. Zudem besteht eine allgemeine Übereinstimmung darüber, dass solche Maßnahmen eine bedeutende Unterstützung bieten können. Angebote wie Seminare, Sportprogramme, Gesundheitschecks, psychologische Unterstützung, flexible Arbeitszeiten, Ernährungsberatung, mobiles Arbeiten und betriebsärztliche Betreuung können Frauen in den Wechseljahren erheblich

entlasten. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die berufliche Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, dazu die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen zu steigern.

Zusammenfassend ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, zunächst ihre Unternehmenskultur zu überdenken und dann die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen. Unternehmen haben die Möglichkeit, mit vergleichsweise geringem Aufwand erhebliche Fortschritte zu erzielen. Durch verhältnispräventive Maßnahmen können sie sich zunächst auf die Arbeitsumgebung konzentrieren. Anschließend können sie durch verhaltenspräventive Maßnahmen ihr Angebot erweitern und die Gesundheit von Frauen noch weiter unterstützen. Denn Maßnahmen wie sportliche Aktivitäten oder Ernährungsstrategien können bereits einen erheblichen Beitrag leisten, um die Gesundheit während der Wechseljahre zu fördern.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass die Thematik der Wechseljahre sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Dies ist einerseits auf den demographischen Wandel und andererseits auf die steigende Lebenserwartung zurückzuführen. Daher ist es für Unternehmen entscheidend, sich rechtzeitig mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement auseinanderzusetzen und passende Maßnahmen zu entwickeln. Auf diese Weise können sie ihre erfahrenen, talentierten und professionellen Mitarbeiterinnen nicht nur langfristig binden, sondern auch ihre Gesundheit fördern. Zudem ist dies aus ökonomischer Sicht von großer Bedeutung, da der Verlust von Mitarbeiter erhebliche Folgen auf das Unternehmen haben kann, wie zum Beispiel auf die Wettbewerbsfähigkeit und das Unternehmensimage.

## Literaturverzeichnis

- acas working for everyone (2022) Managing the menopause—Menopause at work, online im Internet, URL: <https://www.acas.org.uk/menopause-at-work>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- AOK (2023) Überblick: Bewegung im Unternehmen, online im Internet, URL: <https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/bewegung-am-arbeitsplatz/ueberblick-bewegung-im-unternehmen/>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- AOK Gesundheitsmagazin (2024) Der Zyklus der Frau: Die vier Phasen, online im Internet, URL: <https://www.aok.de/pk/magazin/koerper-psyche/organe/der-zyklus-der-frau-die-vier-phasen/>, Abrufdatum: 25.04.2024.
- Beckermann M. (2020) Wechseljahre—Was muss ich wissen, was passt zu mir? Nach den aktuellen medizinischen Leitlinien, Hogrefe, Bern.
- Besins Healthcare Germany (2023a) Was genau sind die Wechseljahre?, online im Internet, URL: <https://wechseljahre-verstehen.de/wechseljahre/was-sind-wechseljahre/>, Abrufdatum: 16.04.2024.
- Besins Healthcare Germany (2023b) „Da muss ich durch“ – fehlende Aufklärung und Unterstützung in Deutschlands Arbeitswelt, online im Internet, URL: <https://www.besins-healthcare.de/medien/da-muss-ich-durch-fehlende-aufklaerung-und-unterstuetzung-in-deutschlands-arbeitswelt/>, Abrufdatum: 03.05.2024.
- Besins Healthcare Germany (2023c) Wechseljahre am Arbeitsplatz Praktische Informationen und Anregungen für Unternehmen, online im Internet, URL: [https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/01/initiative-blickwechsel\\_broschuere\\_unternehmen.pdf](https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/01/initiative-blickwechsel_broschuere_unternehmen.pdf), Abrufdatum: 30.04.2024.
- Besins Healthcare Germany (2024a) Deutschland braucht eine Menopause-Strategie – England macht es vor!, online im Internet, URL: <https://www.besins-healthcare.de/medien/deutschland-braucht-eine-menopause-strategie-england-macht-es-vor/>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- Besins Healthcare Germany (2024b) Gelenkschmerzen in den Wechseljahren – Hilfe bei Muskelschmerzen, online im Internet, URL: <https://wechseljahre-verstehen.de/beschwerden/gelenkschmerzen/>, Abrufdatum: 17.05.2024.
- Besins Healthcare Germany (2024c) Langzeitfolgen des Hormonmangels, online im Internet, URL: <https://wechseljahre-verstehen.de/beschwerden/langzeitfolgen-des-hormonmangels/>, Abrufdatum: 11.05.2024.
- Brambrink U. (2023) Internationaler Menopause-Tag: So unterstützt Vodafone, online im Internet, URL: <https://newsroom.vodafone.de/unternehmen/menopause-tag-vodafone-unterstuetzt-mitarbeitende-bei-wechseljahren>, Abrufdatum: 04.05.2024.
- Burkhardt K. M., Friesenbichler M. (2021) Tanz mit den Hormonen: Natürliche Alternativen für Ihre innere Balance, Verlagshaus der Ärzte, Wien.

- CIPD (2023) Menopause at work: A guide for people professionals, online im Internet, URL: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/menopause-people-professionals-guidance/>, Abrufdatum: 12.05.2024.
- Cornely-Peeters E. (2021) Ach, Meno! Eine Wechseljahre-Beraterin macht Mut, Kiepenheuer & Witsch, Köln.
- Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V. (2023) DGE-Qualitätsstandard für die Verpflegung in Betrieben, Behörden und Hochschulen, 6. Aufl., Bonn, online im Internet, URL: <file:///C:/Users/astra/Downloads/231023-DGE-QST-Betriebe-DE.pdf>, Abrufdatum: 05.05.2024.
- Deutsche Rentenversicherung (o.J.) Wann kann ich in Rente gehen?, online im Internet, URL: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen\\_detailseite.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Kurz-vor-der-Rente/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen/Wann-kann-ich-in-Rente-gehen_detailseite.html), Abrufdatum: 17.05.2024.
- Deutscher Bundestag (2023) Politik der Bundesregierung zur Menopause – eine Bestandsaufnahme, online im Internet, URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/087/2008755.pdf>, Abrufdatum: 05.05.2024.
- Deutschlandfunk (2024) Nach der Menopause: Was Firmen für Frauen in den Wechseljahren tun sollten, online im Internet, URL: <https://www.deutschlandfunk.de/wechseljahre-frauen-unternehmen-fachkraeftemangel-100.html>, Abrufdatum: 12.05.2024.
- Die Bundesregierung (2024) Gleichstellung von Männern und Frauen, online im Internet, URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/75-jahre-grundgesetz/gleichberechtigung-grundgesetz-2262564>, Abrufdatum: 10.05.2024.
- Die Techniker (2023) Iss was, Deutschland!, Hamburg, online im Internet, URL: <https://www.tk.de/resource/blob/2033596/0208f5f5844c04ab-bbcbb1389872ee01/iss-was-deutschland-data.pdf>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- Dudin M. (2024) Diskriminierung älterer Frauen: Wechseljahre im Job und der Thomas-Kreislauf, online im Internet, URL: [https://rp-online.de/politik/deutschland/diskriminierung-aeltere-frauen-haben-es-in-der-arbeitswelt-schwer\\_aid-107984153](https://rp-online.de/politik/deutschland/diskriminierung-aeltere-frauen-haben-es-in-der-arbeitswelt-schwer_aid-107984153), Abrufdatum: 22.04.2024.
- Essig U. (2024) Wechseljahre am Arbeitsplatz, Apotheken Umschau (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.apotheken-umschau.de/krankheiten-symptome/erkrankungen-der-weiblichen-geschlechtsorgane/interview-wechseljahrsbeschwerden-am-arbeitsplatz-wie-wirken-sie-sich-aus-1053489.html>, Abrufdatum: 29.04.2024.
- Fischer K. (2024) Tabu Menopause: „Kämen Männer in die Wechseljahre, wären wir weiter“, online im Internet, URL: <https://www.nationalgeographic.de/wissenschaft/2024/01/tabu-menopause-frauen-wechseljahre-gesundheit-anzeichen-tipps>, Abrufdatum: 11.05.2024.
- Gerhard I. (2021) Frauengesundheit: Ganzheitliches Heilwissen für Körper & Seele, 3. Aufl., TRIAS, Stuttgart.

- GOV.UK (o.J.) The benefits of providing menopause-related workplace support, online im Internet, URL: <https://helptogrow.campaign.gov.uk/the-benefits-of-providing-menopause-related-workplace-support/>, Abrufdatum: 14.05.2024.
- Halbe-Haenschke B., Reck-Hog U. (2017) Die Erfolgsstrategie für Ihr BGM: Methoden und Umsetzung eines effektiven betrieblichen Gesundheitsmanagements, Springer Gabler, Wiesbaden [Heidelberg]. DOI: 10.1007/978-3-658-15491-2
- Hansen-Rudol T. (2021) Gut durch die Wechseljahre für Dummies, Wiley-VCH GmbH, Weinheim.
- Hensiek J. (2023) Wechseljahre: Warum Betriebe ihre Arbeitnehmerinnen mehr unterstützen sollten, online im Internet, URL: [https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheitsmanagement/wechseljahre-unterstuetzung-der-arbeitnehmerinnen\\_94\\_597128.html](https://www.haufe.de/arbeitschutz/gesundheitsmanagement/wechseljahre-unterstuetzung-der-arbeitnehmerinnen_94_597128.html), Abrufdatum: 11.04.2024.
- Henssler O.-T. (2014) Betriebliches Gesundheitsmanagement im internationalen Vergleich, in: Stierle J., Vera A. (Hrsg.), Handbuch betriebliches Gesundheitsmanagement: Unternehmenserfolg durch Gesundheits- und Leistungscontrolling, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Hollstein T. (2019) Sport als Prävention: Fakten und Zahlen für das individuelle Maß an Bewegung, in: Deutsches Ärzteblatt, Jg. 116, Nr. 35–36, S. A-1544, online im Internet, URL: <https://www.aerzteblatt.de/archiv/209444/Sport-als-Praevention-Fakten-und-Zahlen-fuer-das-individuelle-Mass-an-Bewegung>, Abrufdatum: 02.05.2024.
- IHK Pfalz (o.J.) Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)—Kurz erklärt, online im Internet, URL: <https://www.ihk.de/pfalz/infrastruktur-und-digitale-wirtschaft/gesundheitswirtschaft/betriebliches-gesundheitsmanagement/was-ist-betriebliches-gesundheitsmanagement--3966524>, Abrufdatum: 18.05.2024.
- Kleine-Gunk B. (2010) Das Frauen-Hormone-Buch, TRIAS, Stuttgart.
- Liz S. de (2020) Woman on fire: Alles über die fabelhaften Wechseljahre, 17. Aufl., Rowohlt Polaris, Hamburg.
- Northrup C. (1998) Frauen-Körper, Frauen-Weisheit: Wie Frauen ihre ursprüngliche Fähigkeit zur Selbstheilung wiederentdecken können, 14. Aufl., Zabert Sandmann, München.
- Onderka L. (2021) Wechseljahre: Wie HR mit einem der letzten Tabus der Arbeitswelt brechen kann, Personalwirtschaft (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.personalwirtschaft.de/news/recruiting/diversity-menopause-wechseljahre-umgang-hr-sap-95716/>, Abrufdatum: 29.04.2024.
- O.V. (2023) Politik der Bundesregierung zur Menopause – eine Bestandsaufnahme, online im Internet, URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/087/2008755.pdf>, Abrufdatum: 05.05.2024.
- Paepke D., Cavellius A. (2022) Ganz schön heiß hier, Edel Verlagsgruppe GmbH, München.

- Pérez L., Bishen S. (2024) Closing the Women's Health Gap: A \$1 Trillion Opportunity to Improve Lives and Economies, online im Internet, URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Closing\\_the\\_Women%E2%80%99s\\_Health\\_Gap\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Closing_the_Women%E2%80%99s_Health_Gap_2024.pdf), Abrufdatum: 03.05.2024.
- Reichelt P. (2023) Wechseljahre – Phasen, Symptome, Dauer & mehr, online im Internet, URL: <https://xbyx.de/blogs/magazin/die-wechseljahre>, Abrufdatum: 16.04.2024.
- Reichelt P. (2024) Östrogenmangel in den Wechseljahren – Symptome, Ursachen und Behandlung, online im Internet, URL: <https://xbyx.de/blogs/magazin/oestrogenmangel-symptome-ursachen-behandlung>, Abrufdatum: 23.04.2024.
- Riehl A. (2023) Grundpfeiler einer vollwertigen Ernährung im Betrieb, online im Internet, URL: [https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/grundpfeiler-einer-vollwertigen-ernaehrung-im-betrieb\\_94\\_586188.html](https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/grundpfeiler-einer-vollwertigen-ernaehrung-im-betrieb_94_586188.html), Abrufdatum: 20.05.2024.
- Robert Koch Institut (2023) Themenschwerpunkt: Körperliche Aktivität, online im Internet, URL: [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Koerperl\\_Aktivitaet/koerperl\\_aktiv\\_node.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Themen/Koerperl_Aktivitaet/koerperl_aktiv_node.html), Abrufdatum: 18.04.2024.
- Röttig B. (2023a) Menopause am Arbeitsplatz, online im Internet, URL: <https://lebensmittelpraxis.de/menopause/menopause-am-arbeitsplatz.html>, Abrufdatum: 04.05.2024.
- Röttig B. (2023b) Tabus mindern Produktivität, online im Internet, URL: <https://lebensmittelpraxis.de/menopause/tabus-mindern-produktivitaet.html>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- Rumler A., Memmert J. (2023) Forschungsprojekt MenoSupport: Ergebnisse der ersten deutschlandweiten Befragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz, Berlin, online im Internet, URL: [file:///C:/Users/astra/Downloads/MenoSupport\\_Befragungsergebnisse\\_12\\_2023%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/astra/Downloads/MenoSupport_Befragungsergebnisse_12_2023%20(1).pdf), Abrufdatum: 11.05.2024.
- Scholz C. (2021) Gynäkologie, Geburtshilfe, 2. Aufl., Georg Thieme Verlag, Stuttgart.
- Schumm-Draeger P.-M. (2019) Diabetes und Wechseljahre: Den Umbruch meistern, in: Deutsches Ärzteblatt, Jg. 116, Nr. 20, S. 26.
- Standard Chartered, Financial Services Skills Commission (2021) Menopause in the Workplace: Impact on Women in Financial Services, online im Internet, URL: <https://av.sc.com/corp-en/content/docs/Menopause-in-the-Workplace-Impact-on-Women-in-Financial-Services.pdf>, Abrufdatum: 30.04.2024.
- Statistisches Bundesamt (2020) Drei von vier Frauen in Deutschland sind erwerbstätig – dritthöchster Wert in der EU, online im Internet, URL: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20\\_N010\\_132.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_N010_132.html), Abrufdatum: 30.04.2024.
- Statistisches Bundesamt (2024) Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote<sup>1</sup> nach Geschlecht und Alter Ergebnis des Mikrozensus 2023/2, online im Internet, URL: –

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/erwerbstaetige-erwerbstaetigenquote.html>, Abrufdatum: 11.05.2024.

Stierle J., Vera A. (2014) Gesundheitsmanagement und Gesundheitscontrolling—Einführung und Überblick, in: Stierle J., Vera A. (Hrsg.), Handbuch betriebliches Gesundheitsmanagement: Unternehmenserfolg durch Gesundheits- und Leistungscontrolling, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Strohecker I. (2023) Fit und schlank durch die Wechseljahre, online im Internet, URL: <https://www.runnersworld.de/gesundheitstipps/laufen-und-sport-in-den-wechseljahren/>, Abrufdatum: 19.05.2024.

Ternès A. (2016) Sensibilisierung, Akzeptanz und Motivation für Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, in: Ghadiri A., Ternès A., Peters T. (Hrsg.), Trends im betrieblichen Gesundheitsmanagement: Ansätze aus Forschung und Praxis, Springer Gabler, Wiesbaden. DOI: 10.1007/978-3-658-07978-9

Tomlinson H. (2023) How does menopause affect women in the workplace and what can we do to support them?, World Economic Forum (Hrsg.), online im Internet, URL: <https://www.weforum.org/agenda/2023/04/growth-summit-23-how-does-menopause-affect-women-in-workplace/>, Abrufdatum: 21.04.2024.

Weber S. (2020) BASICS Gynäkologie und Geburtshilfe, 7. Aufl., Elsevier, München.

**Anhang**

Anhang 1: Onlineumfrage Seite 1.....	X
Anhang 2: Onlineumfrage Seite 2.....	XI
Anhang 3: Onlineumfrage Seite 3.....	XII
Anhang 4: Onlineumfrage Seite 4.....	XIII
Anhang 5: Onlineumfrage Seite 5.....	XIV
Anhang 6: Onlineumfrage Seite 6.....	XV
Anhang 7: Onlineumfrage Seite 7.....	XV

## Gesundheitsförderung im Rahmen des BGM bei Frauen in den Wechseljahren

Liebe Teilnehmerin,

herzlich willkommen zu meiner Umfrage im Rahmen meiner Bachelorarbeit zum Thema „Gesundheitsförderung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bei Frauen in den Wechseljahren“.

Im Zuge dieser Umfrage möchte ich herausfinden, welche gesundheitlichen Herausforderungen Frauen in den Wechseljahren erleben und wie sich diese auf das Arbeitsleben der Beteiligten auswirken. Darüber hinaus möchte ich ermitteln, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement diese Herausforderungen positiv unterstützen und gleichzeitig das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Frauen steigern kann.

Alle Ihre Antworten werden vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Die Antworten können Ihrer Person nicht zugeordnet werden. Ihre ehrliche Meinung und Erfahrung ist äußerst wertvoll.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um an dieser Umfrage teilzunehmen.

### 1 In welcher Altersklasse befinden Sie sich?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Unter 40    40-49    50-59    60-69

### 2 Was ist Ihr aktuelles Arbeitsverhältnis?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Vollzeitangestellte    Teilzeitangestellte <15-Stunden-Woche    Teilzeitangestellte <20-Stunden-Woche    Teilzeitangestellte <30-Stunden-Woche

### 3 Wie groß ist Ihr Unternehmen, in dem Sie arbeitstätig sind?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Kleinstunternehmen <10 Mitarbeiterzahl    Kleinunternehmen <50 Mitarbeiterzahl    Mittleres Unternehmen <250 Mitarbeiterzahl    Großes Unternehmen 250+ Mitarbeiterzahl

#### Gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren

Zum Verstehen dieses Textblocks sollten folgende Begriffsbestimmungen aufgeführt werden:

- **Osteoporose:** Erkrankung, bei der die Knochendichte abbaut
- **Osteopenie:** Vorstufe von Osteoporose
- **Atherosklerose:** Erkrankung der Arterien, bei der die arteriellen Blutgefäße verdicken und verhärten

Anhang 1: Onlineumfrage Seite 1  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

- **Arthrose:** Gelenkverschleiß

- **Hashimoto:** Autoimmunerkrankung, die zu einer anhaltenden Entzündung der Schilddrüse führt

#### 4 Welche der folgenden gesundheitlichen Beschwerden haben Sie bereits erlebt?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- Hitzewallungen
- Schweißausbrüche
- Schlafstörungen
- Herzbeschwerden (Herzrasen, Herzklopfen usw.)
- Stimmungsschwankungen (Reizbarkeit, Traurigkeit)
- Gewichtszunahme
- Gelenk- und Muskelschmerzen
- Konzentrationsprobleme
- Gedächtnisminderung
- Körperliche und psychische Erschöpfung
- Trockenheit der Schleimhäute
- Harnwegbeschwerden (Probleme beim Wasserlassen, häufiger Harndrang)
- Müdigkeit
- Hauttrockenheit
- Haarausfall
- Keine

Anhang 2: Onlineumfrage Seite 2  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

### 5 Welche der folgenden Gesundheitsprobleme sind bei Ihnen bereits aufgetreten?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- Osteoporose
- Osteopenie
- Arthrose
- Atherosklerose
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z.B. Schlaganfall, Herzinfarkt, Arterienverschlüsse)
- Diabetes Mellitus Typ II
- Brustkrebs
- Harninkontinenz
- Schilddrüsenprobleme (Über-/Unterfunktion)
- Autoimmunerkrankung (z.B. Hashimoto)
- Depressionen
- Keine

### 6 Wie würden Sie Ihren aktuellen körperlichen/ psychischen Zustand einschätzen?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort in jeder Zelle

	sehr gut	gut	mittel	schlecht	sehr schlecht
körperlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
psychisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7 Würden Sie die obengenannten Beschwerden bzw. Krankheiten mit den Wechseljahren assoziieren?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Ja  Nein

### 8 Wie stark haben die ausgewählten Beschwerden bzw. Krankheiten Ihre berufliche Leistungsfähigkeit negativ beeinflusst?

	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
überhaupt nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sehr stark

### 9 Waren Sie aufgrund der ausgewählten Symptome arbeitsunfähig?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Ja, tageweise  
  Ja, wochenweise  
  Ja, monatweise  
  Nein  
  Ich möchte keine Angabe machen

### 10 Mussten Sie aufgrund der Wechseljahresbeschwerden Entscheidungen bzgl. Ihres Berufslebens treffen?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- Ja, die Arbeitsstunden reduzieren  
  Ja, Frührente beantragen  
  Ja, eine befristete Auszeit nehmen  
  Ja, eine andere Arbeitsstelle suchen  
 Nein, bisher nicht

### 11 Wie würden Sie folgende Bewältigungsstrategien in Bezug auf die Wechseljahre bewerten?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort in jeder Zeile

	sehr wirksam	wirksam	eher unwirksam	überhaupt nicht wirksam	wende ich nicht an
Ärztliche Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hormonersatztherapie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psychotherapie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Physiotherapie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Homöopathie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chinesische Medizin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medikamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yoga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meditation/ Entspannungstechniken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umstellung des Ernährungsstiles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anhang 4: Onlineumfrage Seite 4  
 Quelle: Eigene Darstellung (2024)

---

Nahrungsergänzungsmittel

## 12 Wann haben Sie sich über das Thema "Wechseljahre" informiert?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Vor dem Eintritt in die Wechseljahre     Ab den ersten Symptomen der Wechseljahre     Nach dem Eintritt in die Wechseljahre     Ich habe mich nicht informiert

### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zum Verstehen dieses Textblocks sollten folgende Begriffsbestimmungen aufgeführt werden:

**BGM:** Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist Teil der strategischen Managementprozesse eines Unternehmens und hat das Ziel die Gesundheit sowie die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern. Durch eine gesundheitsförderliche Gestaltung der unternehmerischen Strukturen sowie Prozesse soll die Arbeitsunfähigkeit und Fehlzeiten der Beschäftigten reduziert werden.

## 13 Ist Ihnen das betriebliche Gesundheitsmanagement Ihres Unternehmens bekannt?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Ja     Nein     Mein Unternehmen besitzt kein BGM

## 14 Haben Sie bereits an betriebliche Gesundheitsmaßnahmen teilgenommen?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Ja     Nein

## 15 Bitte bewerten Sie mit Hilfe von Schulnoten die gesundheitsbezogenen BGM-Maßnahmen Ihres Unternehmens

Fragesupport: 1: sehr gut; 2: gut; 3: befriedigend; 4: ausreichend; 5: mangelhaft; 6: ungenügend

- 1: sehr gut     2: gut     3: befriedigend     4: ausreichend     5: mangelhaft     6: ungenügend

### Einfluss des BGM auf gesundheitliche Herausforderungen in den Wechseljahren

## 16 Gibt es im Rahmen des BGM spezifische Maßnahmen für die Wechseljahre?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

- Ja     Nein

17 Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

Ja  Nein  Ich bin mir unsicher

18 Bitte bewerten Sie folgende Aussage bezüglich des Angebots des BGM

Fragesupport: Durch das BGM Angebot wird die Gesundheit der Frauen in den Wechseljahren unterstützt (1: stimme nicht zu; 5: Stimme voll zu)

☆☆☆☆☆  / 5

19 Wie könnte Ihrer Meinung nach das BGM verbessert werden, um mehr auf die Bedürfnisse von Frauen in den Wechseljahren einzugehen?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Betriebsärztliche Unterstützung    | <input type="checkbox"/> Psychologische Unterstützung | <input type="checkbox"/> Integration von Gesundheitschecks | <input type="checkbox"/> Sportangebote für Wechseljahre |
| <input type="checkbox"/> Einrichtung von Ernährungsberatung | <input type="checkbox"/> Seminare über Wechseljahre   | <input type="checkbox"/> Flexible Arbeitszeitmodelle       | <input type="checkbox"/> Mobiles Arbeiten               |
| <input type="checkbox"/> Andere <input type="text"/>        |   |  |   |

#### Implementierung von BGM

20 Sind Sie für die Implementierung eines BGM in Ihrem Unternehmen?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

Ja  Nein  Ich bin mir unsicher

21 Sind Sie der Meinung, dass mit Hilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements die Gesundheit von Frauen in den Wechseljahren unterstützt werden könnte?

Fragesupport: Wählen Sie eine Antwort

Ja  Nein  Ich bin mir unsicher

Anhang 6: Onlineumfrage Seite 6  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

22 Welche Gesundheitsmaßnahmen würden Sie sich wünschen?

Fragesupport: Wählen Sie eine oder mehr Antworten

- |   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Betriebsärztliche Unterstützung    | <input type="checkbox"/> Psychologische Unterstützung | <input type="checkbox"/> Integration von Gesundheitschecks | <input type="checkbox"/> Sportangebote für Wechseljahre |
| <input type="checkbox"/> Einrichtung von Ernährungsberatung | <input type="checkbox"/> Seminare über Wechseljahre   | <input type="checkbox"/> Flexible Arbeitszeitmodelle       | <input type="checkbox"/> Mobiles Arbeiten               |
| <input type="checkbox"/> Andere <input type="text"/>        |   |  |   |

Anhang 7: Onlineumfrage Seite 7  
Quelle: Eigene Darstellung (2024)

## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich,

1. dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als den angegebenen Hilfsmitteln angefertigt habe.
2. dass ich alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nichtveröffentlichten Schriften entnommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe.
3. dass ich diese Arbeit bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt habe.
4. dass ich das Thema der Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland einem Prüfer in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Mir ist bekannt, dass eine falsche Erklärung rechtliche Folgen haben kann.

Ulm, den 21.05.2024

Stratulat

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift