



## Wie sich Wechseljahre am Arbeitsplatz auswirken

### Die gute Nachricht

Der Einstieg in nachhaltiges Denken und Handeln im Betrieb erfordert nicht zwingend hohe Investitionen für komplexe Managementsysteme oder innovative Technologien. Es gibt auch viele kleine Stellschrauben, um im betrieblichen Alltag Bereiche und Aufgaben schnell und unkompliziert nachhaltig zu gestalten, wie ein Leitfaden des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) zeigt. Dieser hält Ideen und Tipps für Firmen bereit.

[➤ Zur Broschüre.](#)

### Inhalt

#### Duschen als Arbeitszeit: S. 3

Das BAG fällt ein wegweisendes Urteil. [➤](#)

#### Was sich Beschäftigte wünschen: S. 4

Studie zeigt, was Firmen attraktiv macht. [➤](#)

---

# Berufliche Herausforderungen in der Menopause

**Ob Hitzewallungen oder Schweißausbrüche: In den Wechseljahren unterliegt der weibliche Körper vielen Veränderungen. Die Beschwerden wirken sich nicht selten auf das Berufsleben aus. Unternehmen und Betriebsrat können Frauen in der Menopause unterstützen.**

Nicht alle Frauen fühlen sich in den Wechseljahren in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt. „Im besten Fall ist diese kaum oder gar nicht gemindert, im schlimmsten Fall ist die Frau arbeitsunfähig“, erläutert Professorin Andrea Rumler von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin gegenüber AOK Original. Eine Studie von ihr im Rahmen des Forschungsprojektes MenoSupport ergab, dass fast 30 Prozent der Frauen schon einmal wegen Wechseljahresbeschwerden krankgeschrieben waren.

Der umfassenden Befragung zufolge sind die größten Probleme von betroffenen Frauen am Arbeitsplatz körperliche und geistige Erschöpfung (78,1 Prozent), Schlafstörungen (65,8 Prozent), Reizbarkeit (53,6 Prozent), depressive Verstimmungen (46,3 Prozent) sowie Hitzewallungen und Schweißausbrüche (44,8 Prozent).

Generell findet Aufklärung in den Unternehmen laut der Professorin of Business Administration and Marketing „bisher so gut wie gar nicht statt, wäre aber sehr wichtig, insbesondere mit einem Angebot der Unterstützung“. So wünschten sich beispielsweise 72,8 Prozent der 2.119 Befragten

flexiblere Arbeitszeitmodelle und 58,7 Prozent klimatisierte Arbeitsplätze.

Auch die Präventions- und Gesundheitsmanagerin Nicole Dohrwardt, die mit ihrer Agentur gezielt Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für Frauen anbietet, fordert mehr Aufklärung über die Wechseljahre im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM): „Informationen über die Wechseljahre können Frauen helfen, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu ergreifen, wie beispielsweise eine ausgewogene Ernährung, regelmäßige Bewegung und stressreduzierende Aktivitäten.“ Das könne zu einer Minimierung von körperlichen und psychischen Beschwerden führen und Fehlzeiten reduzieren. Noch seien Wechseljahre in den Unternehmen „oft ein Tabuthema“. Umso

## Webtipp

**Frauengesundheitsportal der BZgA**  
[> Infos.](#)



wichtiger sei es, „das Thema zu enttabuisieren und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen“. Das fördere auch die Gleichstellung und Inklusion am Arbeitsplatz sowie die Motivation der betroffenen Mitarbeiterinnen.

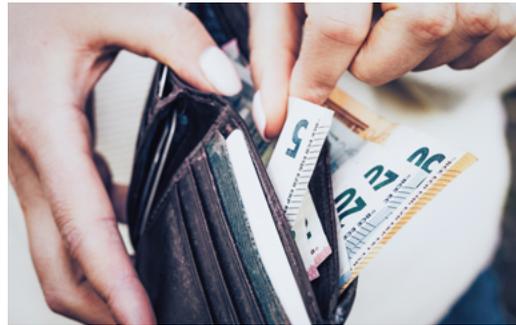
Konkrete Maßnahmen im BGM können zum Beispiel Workshops und Seminare zum Thema sein, aber auch Schulungen für Führungskräfte und individuelle Unterstützungsprogramme, wie Check-ups zur Herz-Kreislauf-Gesundheit in den Wechseljahren. „Der Betriebsrat kann eine entscheidende Rolle spielen, Frauen während der Wechseljahre zu unterstützen und ihre Interessen am Arbeitsplatz zu vertreten“, so Dohrwardt zu AOK Original. [> Infos.](#)

## Angst vor Altersarmut

Fast jeder zweite Mensch in Deutschland über 50 Jahre (47,1 Prozent) kann sich vorstellen, neben der Rente zu arbeiten, und fast acht Prozent tun das bereits. Das fand der Sozialverband VdK im Zuge einer Civey-Umfrage heraus. Vor allem die Angst vor Altersarmut ist dabei die treibende Kraft. So gab knapp ein Drittel (30,5 Prozent) der Befragten als Grund an, dass das Geld im Ruhestand nicht reicht.

Überdurchschnittlich oft nannten Arbeiterinnen und Arbeiter, Geschiedene und Menschen mit Kindern im Haushalt die niedrige Rentenhöhe als Beweggrund für Arbeit im Alter. Von Beamtinnen und Beamten, Angestellten und Personen mit hohem Bildungsabschluss wurde dieses Motiv auffallend selten genannt. Bei Akademikern (70,8 Prozent), Selbstständigen (70,8 Prozent) und Beamten (64,4 Prozent) steht bei einem Job im Rentenalter vor allem die Freude an der Arbeit im Vordergrund.

[> Infos.](#)



## Mehr Gehalt

Die Löhne und Gehälter sind im vergangenen Jahr um 150 Euro oder 4,1 Prozent im Vergleich zu 2022 gestiegen. Das Medianentgelt aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten lag bei monatlich 3.796 Euro, wie die Bundesagentur für Arbeit errechnet hat. Das deutliche Plus geht insbesondere auf Zuwächse in Folge höherer Tarifabschlüsse zurück. Das Medianentgelt ist das Gehalt, bei dem es genauso viele Menschen mit höherem wie mit niedrigerem Lohn gibt.

Die höchsten Medianentgelte erzielten Vollzeitbeschäftigte in Hamburg (4.304 Euro). Das Schlusslicht bildet Mecklenburg-Vorpommern mit 3.098 Euro. Menschen ohne Berufsabschluss erzielten 2.831 Euro, bei Akademikern waren es im Median 5.688 Euro. Beschäftigte unter 25 Jahren erhielten 2.897 Euro, die Generation „55 Plus“ liegt bei 3.954 Euro.

[> Infos.](#)

## § Rechtskolumne

### Bezahltes Duschen

Zeiten zum Duschen oder Waschen können laut Bundesarbeitsgericht vergütungspflichtige Arbeitszeit sein. Konkret sei das der Fall, wenn sich ein Beschäftigter bei der Arbeit „so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann“.



Allerdings machten die Richter zugleich deutlich: Das Waschen, das erforderlich ist, um die übliche Verunreinigung, Schweiß- und Körpergeruch des Tages zu beseitigen, sei nicht vergütungspflichtig, denn es diene der „Befriedigung privater Bedürfnisse“. Geklagt hatte ein Containermechaniker vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg. Er verlangte für die Duschzeiten und den Weg zum Umkleide- und Waschraum von seiner Firma für rund fünf Jahre eine Nachzahlung von 25.554 Euro. Das LAG sprach ihm aber nur knapp 2.400 Euro zu. Die Klärung, wie schmutzig der Mechaniker tatsächlich wird und wie lange er sich tatsächlich säubern muss, übertrugen die Bundesrichter zurück ans LAG.

5 AZR 212/23

# Was ein Unternehmen attraktiv macht

**Ein sicherer Job ist Beschäftigten wichtiger als die Karrierechancen, wie eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt.**

Die Zahlen lassen aufhorchen: 2023 gab es bundesweit mehr als 570.000 offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte. Und etwa die Hälfte aller Ausbildungsbetriebe im Bereich der Industrie- und Handelskammern konnte im vergangenen Jahr nicht alle Lehrstellen besetzen. Immer mehr stellt sich daher die Frage: Was macht ein Unternehmen für Berufstätige und andere Interessierte attraktiv?

Forschende des IW befragten dazu mehr als 5.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beschäftigungssicherheit wurde dabei von der großen Mehrheit als wichtig (77,6 Prozent) oder eher wichtig (18,1 Prozent) genannt. Ebenso ist es mehr als 90 Prozent wichtig oder eher wichtig, das eigene Wissen und Können voll einbringen zu können und möglichst wenig Zeit für den Weg

vom Wohnort zum Betrieb aufwenden zu müssen.

Große Entscheidungsspielräume werden von drei Vierteln der Beschäftigten in diesem Sinne als bedeutsam eingestuft. Karrieremöglichkeiten stehen in der Rangfolge attraktiver Arbeitgebermerkmale hingegen an unterster Stelle. Nur für etwas mehr als ein Fünftel sind die Karriereoptionen ein wichtiger, für ein weiteres Drittel zumindest ein eher wichtiger Aspekt. Eine geringere Bedeutung wird auch dem Beitrag der eigenen Arbeit zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit beigemessen. Dieses Merkmal wird mit 57 Prozent am zweitschwächsten gewichtet.

Für etwa drei Viertel der Beschäftigten ist eine betriebliche Altersversorgung und für gut 70 Prozent eine Tarifbindung des Betriebs wichtig oder eher wichtig. Zwei Drittel der Befragten sehen zudem eine Vergütung, die von der eigenen Leistung oder der des Teams abhängt, als attraktives Arbeitgebermerkmal an. Die Bedeutung der Entlohnung wird in der vorliegenden Untersuchung jedoch nur anhand ausgewählter Aspekte erfragt. Einer anderen Studie zufolge sei



eine als besser empfundene Bezahlung aber nach wie vor der häufigste Grund für einen Jobwechsel, betonten die Expertinnen und Experten.

Erwartungsgemäß zeigte sich, dass mit 77 Prozent jüngere Mitarbeiter unter 30 Jahren deutlich häufiger Wert auf Karrieremöglichkeiten legen als Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter (38 Prozent). Mit zunehmendem Alter sinkt der Wert von Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten verlieren an Bedeutung. Zudem legen Ältere deutlich mehr Gewicht auf eine Tarifbindung des Betriebs als Jüngere (77 zu 60 Prozent).

**> Infos.**

## Apps & Links

- > Neue DIHK-Ausbildungsumfrage**
- > Frauenanteil in Führungspositionen**

## Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: Kompart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Roloff; Grafik: Geertje Steglich; Fotos: S.1: iStock.com/izusek, S.2: AOK, S.3: iStock.com/PixelsEffect, georgeclerk, AOK, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: [www.aok-original.de/datenschutz.html](http://www.aok-original.de/datenschutz.html)