

WEBINAR

FRAUENGESUNDHEIT am Arbeitsplatz

Herzlich Willkommen!

09:30 - 10:30 Arbeitnehmer:innen-Fokus



©ZenSaB



Betriebliches Gesundheitsmanagement Österreich

Warum Frauengesundheit?




Nationale Strategie „Gesundheit im Betrieb“

- Investition in Frauengesundheit als Hebel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen
 - Frauengesundheit als wichtiger Baustein zur Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen & Erhöhung des Pensionsantrittsalters
- Mehrfachbelastung durch Erwerbs- und Sorgearbeit und spezifische Gesundheitsbedarfe

Herzlich Willkommen zu unserem Webinar!

Ablauf

- Einstieg zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Dr.in Julia Schitter)
- Kurzimpulse je 10 Minuten mit konkreten Angeboten aus den Handlungsfeldern (Arbeitnehmer:innenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Fragen & Antworten zu allen drei Kurzimpulsen am Ende des Webinars (15 min)

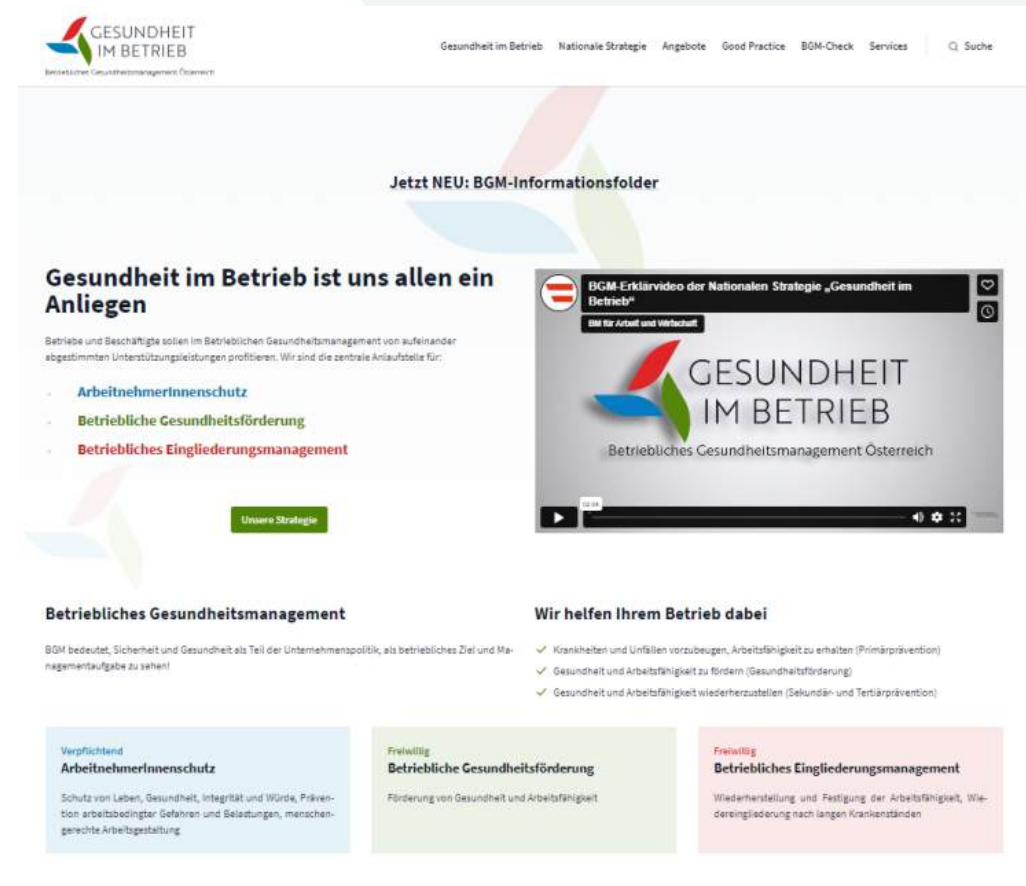
 **Aufzeichnung** des Einstiegs und der drei Kurzimpulse - Aussendung inkl. Folien im Nachgang

 **Fragen** können laufend über den Chat gestellt werden

Gesundheit im Betrieb: Website & Newsletter

Zentrale Anlauf- und
Informationsstelle rund um das Thema
Betriebliches
Gesundheitsmanagement (BGM):

www.gesundheit-im-betrieb.at



The screenshot shows the homepage of the 'Gesundheit im Betrieb' website. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: 'Gesundheit im Betrieb', 'Nationale Strategie', 'Angebote', 'Good Practice', 'BGM-Check', 'Services', and a search icon. Below the navigation bar, a large banner features the text 'Jetzt NEU: BGM-Informationsfolder' and a video player titled 'BGM-Erklärvideo der Nationalen Strategie „Gesundheit im Betrieb“'. The main content area is divided into two columns. The left column has a heading 'Gesundheit im Betrieb ist uns allen ein Anliegen' and lists three key areas: 'ArbeitnehmerInnenschutz', 'Betriebliche Gesundheitsförderung', and 'Betriebliches Eingliederungsmanagement'. The right column has a heading 'Wir helfen Ihrem Betrieb dabei' and lists three bullet points: 'Krankheiten und Unfällen vorzubeugen, Arbeitsfähigkeit zu erhalten (Primärprävention)', 'Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu fördern (Gesundheitsförderung)', and 'Gesundheit und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen (Sekundär- und Tertiärprävention)'. At the bottom, there are three colored boxes: a blue box for 'Verpflichtend ArbeitnehmerInnenschutz', a green box for 'Freiwillig Betriebliche Gesundheitsförderung', and a pink box for 'Freiwillig Betriebliches Eingliederungsmanagement'.

Wirkung und Nutzen von BGM



- ✚ **Für Betriebe:** Reduktion von krankheits- und unfallbedingten Kosten und Fluktuation, Erhöhung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit, Erhalt von Know-how und Erfahrung.
- ✚ **Für Beschäftigte und Betriebe:** höhere Motivation, besseres Arbeitsklima.
- ✚ **Für Beschäftigte:** Zugewinn an Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) - Ansprechpartner



Ihre konkrete Ansprechperson finden Sie hier:
<https://www.gesundheit-im-betrieb.at/angebote-und-info-materialien/regionale-ansprechstellen>

Programm/Vortragende



- Dr.in Isabel Kaufmann (AUVA)
Geschlechtergerechte Evaluierung – Mehr Gesundheit für alle



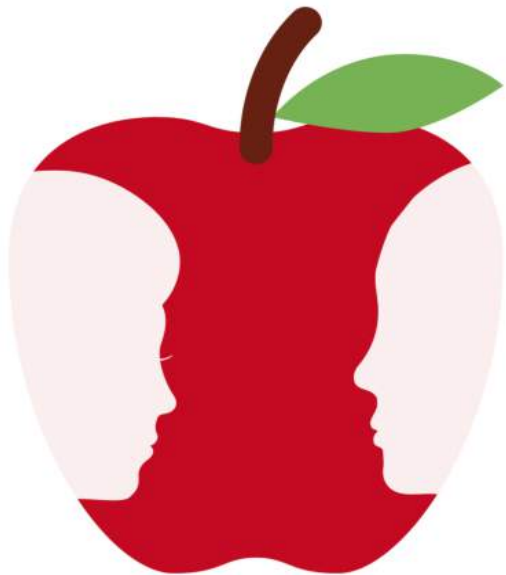
- Mag.a Dr.in Katharina Göttlicher, B.Sc. (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen)
Zukunfts-Fit und gesund im (Familien-)Betrieb durch die Wechseljahre



- Mag.a Doris Mandel, MA (fit2work)
Gesundheit hat ein Geschlecht - Arbeitsfähigkeit und Krankenstand auch

Geschlechtergerechte Evaluierung

-Mehr Gesundheit für Alle



Webinar: Frauengesundheit am Arbeitsplatz

10.4.2026

Dr.ⁱⁿ Isabel Kaufmann

Fachbereich Arbeitsmedizin, AUVA- Hauptstelle

isabel.kaufmann@auva.at

Arbeitsplatzevaluierung als zentrales Instrument

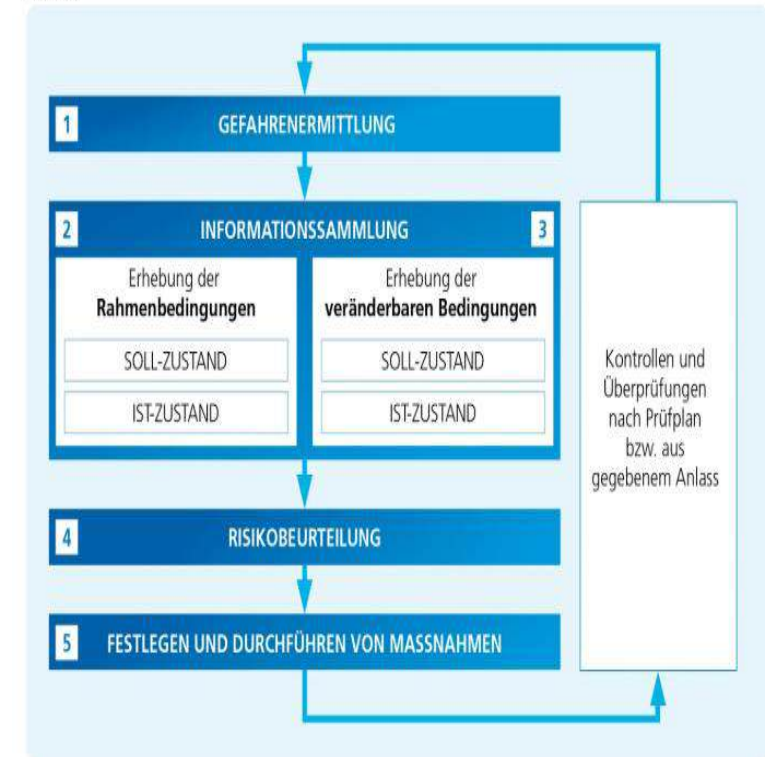
Rechtliche Grundlage:

ASchG § 4 (Abs. 2 !) Ermittlung und Beurteilung von Gefahren & Festlegung von Maßnahmen

- Geschlechtersegregation in Österreich
- Unterschiedliche Belastungs- und Beanspruchungsrisiken (physisch & psychosozial)
- Care-Arbeit und Teilzeitarbeit
- Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Evaluierung & Maßnahmensetzung



© AUVA



Geschlechtergerechte Arbeitsplatzevaluierung



Für unterschiedliche Körpermaße ausgerichteter Arbeitsplatz



Schutz- und Arbeitsbekleidung bei der Feuerwehr Aachen

Gleicher Einsatz – Ungleiches Risiko | Geschlechterdifferenzierte Feuerwehrschtzkleidung für mehr Sicherheit
 Forum Prävention International 2025 | 20. – 22. Mai 2025 | Wien
 Carsten Schiffer | Institut für Arbeitswissenschaft | RWTH Aachen



Risiko/Gesundheitsergebnis	Stärkere Exposition/ größere Häufigkeit	Bemerkungen
Unfälle	Männer	Männer weisen eine höhere Unfallrate auf, selbst nach Berichtigung aufgrund der geringeren Arbeitsstundenzahl bei Frauen.
Erkrankungen der oberen Gliedmaßen	Frauen	Eine hohe Häufigkeit ist bei einigen äußerst repetitiven Tätigkeiten von Frauen zu verzeichnen, z. B. bei „leichten“ Montagearbeiten am Fließband und bei Dateneingabetätigkeiten, bei denen die Frauen wenig Einfluss auf die Arbeitsweise nehmen können.
Heben von schweren Lasten	Männer	Frauen leiden z. B. bei Reinigungs-, Verpflegungs- und Pflegetätigkeiten an Schädigungen durch Heben und Tragen schwerer Lasten.
Stress	Frauen	Eine hohe Häufigkeit ist bei Männern und Frauen zu verzeichnen. Zu besonderen Stressfaktoren bei Frauen gehören sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Tätigkeiten mit wenig Ansehen und geringen Einflussmöglichkeiten, emotional anstrengende Tätigkeiten sowie Doppelbelastung durch die bezahlte Lohnarbeit und die unbezahlte Arbeit zu Hause.
Tätlichkeiten seitens der Öffentlichkeit	Frauen	Weibliche Arbeitnehmer sind in stärkerem Maße Publikumsverkehr ausgesetzt.
ungünstige Arbeitszeiten	beide	Bei Männern ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie eine hohe Anzahl an bezahlten Arbeitsstunden ableisten, während Frauen mehr unbezahlte Arbeit zu Hause erledigen. Beide wünschen sich ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben.

Beispiele für geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf Risiken und Gesundheitsergebnisse
 Quelle: FACTS 42, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ISSN 1681-210



Geschlechtergerechter ArbeitnehmerInnenschutz: Mehrwert für Beschäftigte & Unternehmen

Eine geschlechter- und diversitätsgerechte Evaluierung verbessert:

- ✓ Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten
- ✓ Arbeitszufriedenheit, Motivation & Leistungsfähigkeit
- ✓ Gleichstellung, Teilhabe und Verbleib im Arbeitsleben
- ✓ Bindung zum Unternehmen
- ✓ Attraktivität als Arbeitgeber:in

Ziel: Reduktion von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen
und Fehlzeiten!

Unterstützung & Beratung finden Sie hier:

Ihr Kontakt zur AUVA



persönliche Beratung durch
Präventivfachkräfte &
Fachexpert:innen der
Unfallverhütungsdienste & der
Hauptstelle

[Sicher arbeiten](#)



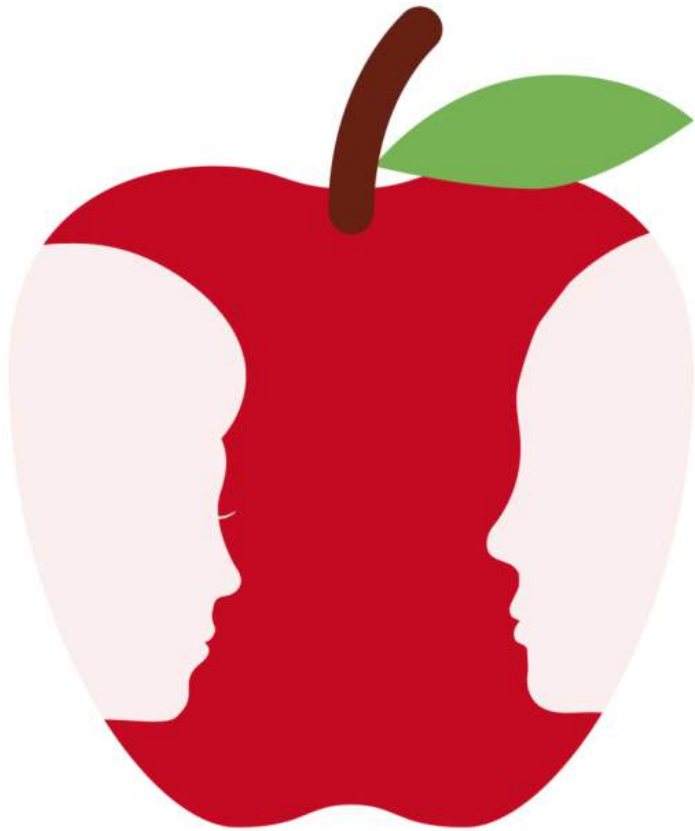
Spezielle Unterstützung von KMU's
bis 50 Beschäftigten durch
AUVAsicher

[AUVAsicher:
Präventionsbetreuung für
Kleinbetriebe](#)



Publikationen,
Evaluierungshilfen, Anleitung &
Tools

[Evaluierung](#)



Danke für ihre Aufmerksamkeit

Dr.ⁱⁿ Isabel Kaufmann

Fachbereich Arbeitsmedizin

Abt. Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung

AUVA –Hauptstelle Wien

isabel.kaufmann@auva.at



Betriebliche Gesundheitsförderung

Webinar Frauengesundheit am Arbeitsplatz, 10.04.2026

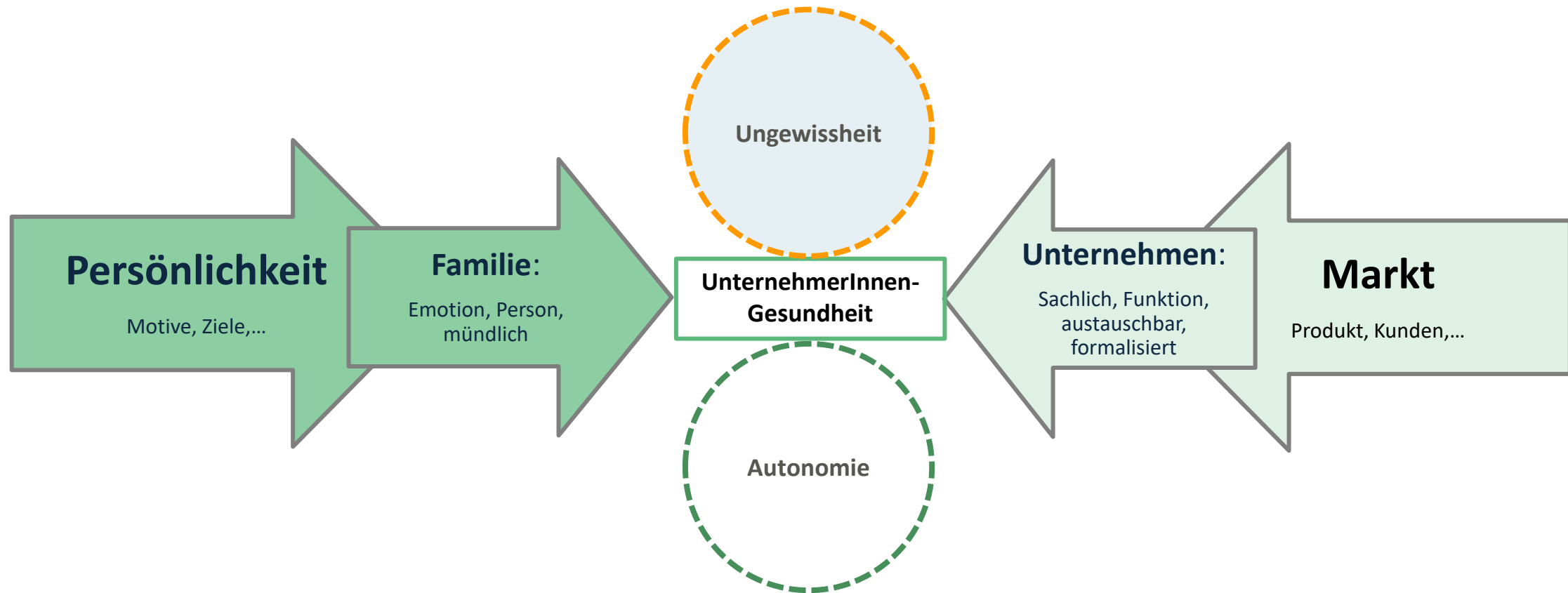
Mag. Dr. Katharina Göttlicher, BSc

Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen

Individuelle Gesundheit am Arbeitsplatz

- Individuell =
 - zwischen Personen (Geschlecht, Alter, ...)
 - in verschiedenen Lebensphasen/Lebensabschnitte (Single, Familie, Wechseljahre,...)
- Neue Lebensabschnitte bringen unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse an den Arbeitsplatz:
Lebensphasen-orientierte Arbeitsplatzgestaltung
- Menopausale Frauen:
 - stark wachsende Bevölkerungsgruppe in der Arbeitswelt
demographischer Wandel
 - UK: 18% der Workforce ist menopausal (vergleichbare Zahlen in Österreich)

Rahmenbedingungen von Klein- und Familienunternehmen



Frauen in Klein- und Familienunternehmen

Beispiel Wechseljahre:

- Frauen in Kleinstunternehmen (≤ 4 MA) geringer belastet (27%) im Vergleich zu größeren Unternehmen (> 500 MA) (35%)
- ergreifen aber wenn sie betroffen sind seltener selbst Maßnahmen wie
 - Homeoffice,
 - Gespräche/Austausch,
 - Nutzung flexibler Arbeitszeiten.

Quelle: DAK-Whitepaper (DAK-Gesundheit, 2025, https://www.dak.de/dak/unternehmen/reporte-forschung/dak-whitepaper-wechseljahre_152044)

- Wechseljahresfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen
- Offener Umgang
- Eigene Bedürfnisse im Bedarfsfall verteidigen



Nähere Informationen unter:
svs.at/gesundheitsangebote



FUTURE PROOF

- Nirgends ist die Verflechtung von Arbeit und Familie so stark wie in Familienbetrieben.
- Familiäre & gesundheitliche Ressourcen & Belastungen wirken auf die Wirtschaftlichkeit des Betriebes und umgekehrt.



© Joe Hölzl



www.future-proof.at

FUTURE PROOF unterstützt Sie dabei, in einem **zukunftsfiten Betrieb gesund & leistungsfähig** zu bleiben.

Mögliche Karriereauswirkungen von Wechseljahrsymptomen

Reduktion Arbeitszeit 21%

Berufliche Auszeit 15%

Früherer Pensionsantritt 8%

Quelle: Eigene Darstellung nach Rumler & Memmert, 2024



Gemeinsam gesünder.

Unterstützt durch Mittel der Landesgesundheitsförderungsfonds Steiermark, Kärnten, Niederösterreich und Vorarlberg



ECKDATEN FUTURE PROOF

WAS?

Betriebliche Gesundheitsförderung für Familienbetriebe
Leitfrage: Was brauchen Sie, um weiterhin gesund im Betrieb zu arbeiten?

WO? WER?

Direkt am Betrieb, Teilnahme gesamter Betrieb

WIE OFT?

4 moderierte Betriebsgespräche mit dem gesamten Familienbetrieb
(bei einer Projektdauer zwischen 1-2 Jahren)

MIT WEM?

(SVS-)Expertinnen in der Prozessbegleitung (kostenlos)

ZERTIFIZIERUNG: Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“
(<https://www.netzwerk-bgf.at/>)



Gemeinsam gesünder.



Dankeschön!

Mag. Dr. Katharina Göttlicher, B.Sc.
Sozialversicherungsanstalt der
Selbständigen (SVS)

Katharina.goettlicher@svs.at

www.future-proof.at

www.svs.at/gesundheitsangebote



Unterstützt aus Mitteln der
Landesgesundheitsförderungsfonds
Steiermark, Niederösterreich,
Kärnten und Vorarlberg.




miteinander. besser. arbeiten.

Gesundheit hat ein Geschlecht – Arbeitsfähigkeit auch!

Mag.^a Doris Mandel, MA, fit2work Betriebs- und Personenberatung

Webinar „Frauengesundheit am Arbeitsplatz“, 10. April 2026

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



 Sozialministeriumservice



fit2work ist ein sekundärpräventives Informations-, Beratungs- und Unterstützungsprogramm der Bundesregierung



- ✓ Unterstützt bei der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und Suche nach gesundheitsfördernden Maßnahmen
- ✓ Begleitet den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach längerer Krankheit (WIETZ)
- ✓ Eingliederungsberatung und BGM-Orientierung für Betriebe

- 1 Basisinformation**
an der Hotline
- 2 Erstberatung**
- 3 Basischeck**
- 4 Case Management**
Bei Bedarf klinisch psychologische Behandlung
- 5 Feedback**
3 Monate nach Beratungsende

Wiedereingliederungsteilzeit

Zielsetzung: schrittweiser und nachhaltiger Wiedereinstieg ins Berufsleben nach längerem Krankenstand

1 bis 6 Monate

25-50% Reduktion der AZ

Verlängerung bis 9 Monate möglich



miteinander. besser. arbeiten.

① Voraussetzung für eine WIETZ

- Mindestens 6 Wochen durchgehender Krankenstand
- Bei aufrechtem Dienstverhältnis von mindestens 3 Monate

② Beratung bei fit2work

- Ausgestaltung der WIETZ
- Klärung Fragen der/des Arbeitnehmer/in und des Arbeitgebers

③ Wiedereingliederungsplan

- Erstellung im Rahmen von fit2work
- Wiedereingliederungsvereinbarung (zwischen AG, AN, ggf. BR)

④ Arbeitsmedizinische Stellungnahme

- Kann durch fit2work Arbeitsmedizin erfolgen oder betriebsintern

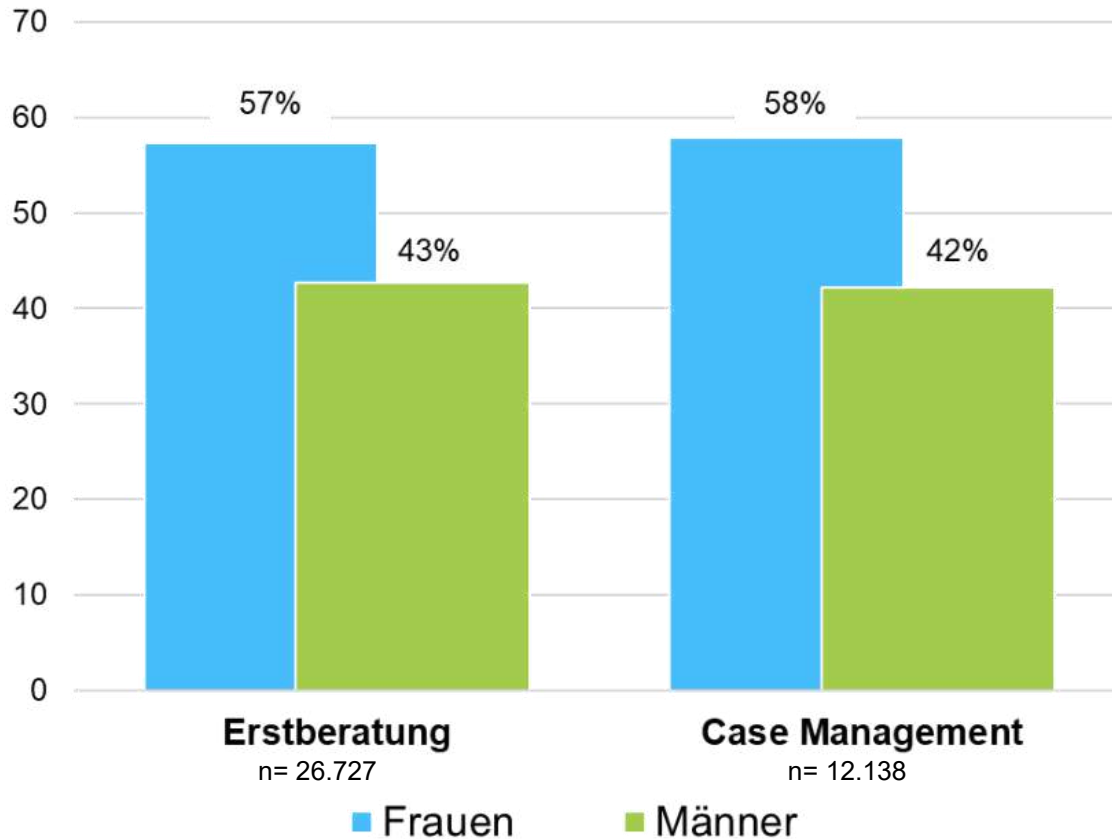
⑤ Antrag und Bewilligung der WIETZ

- Unterlagen an cheförztlichen Dienst
- Schriftliche Bewilligung durch KV-Träger
- WIETZ-Geld

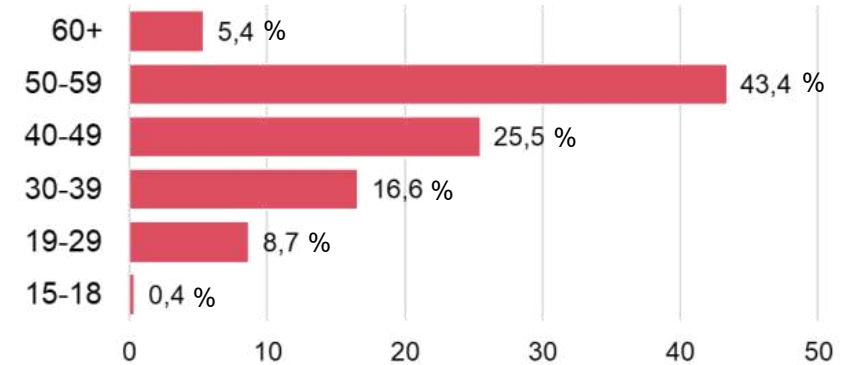
Soziodemografische Daten

fit2work Personenberatung

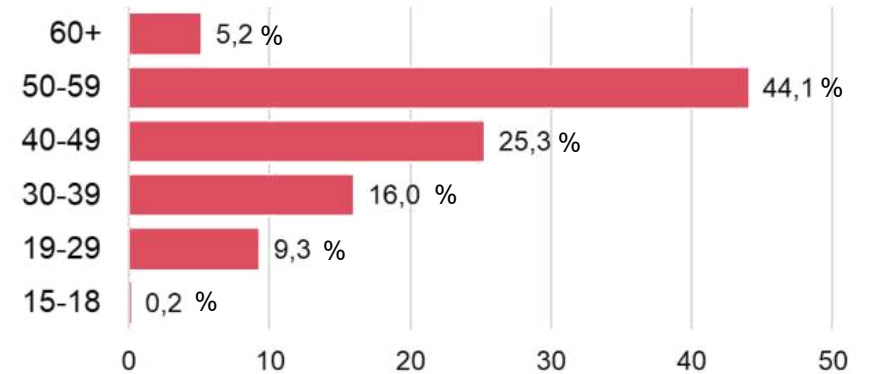
Nutzung der Beratung nach Geschlecht



Altersverteilung Erstberatung (n=24.523)



Altersverteilung Case Management (n=11.282)

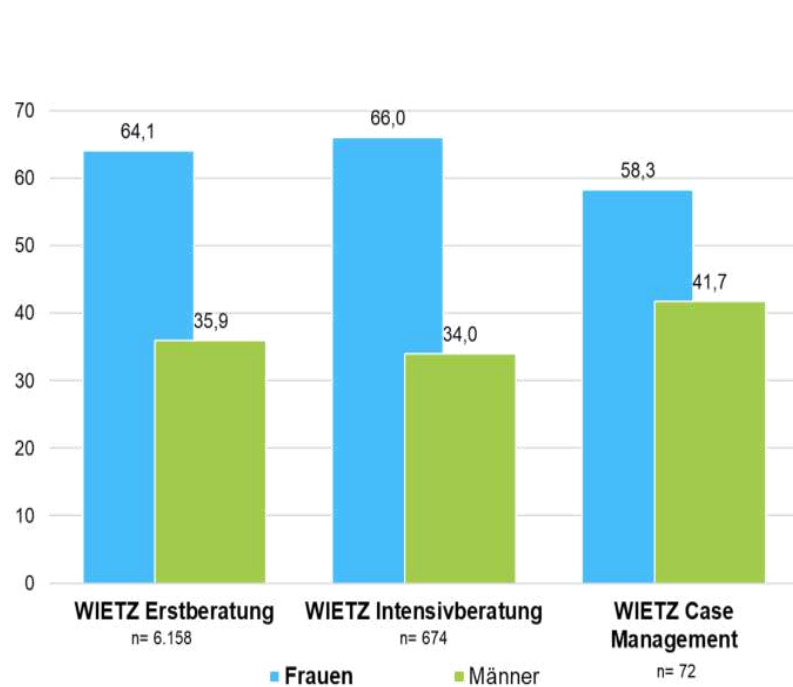


Personen mit Geschlechterangabe „divers“, machen unter 1% aus und werden zum Schutz der Anonymität nicht gesondert ausgewiesen.

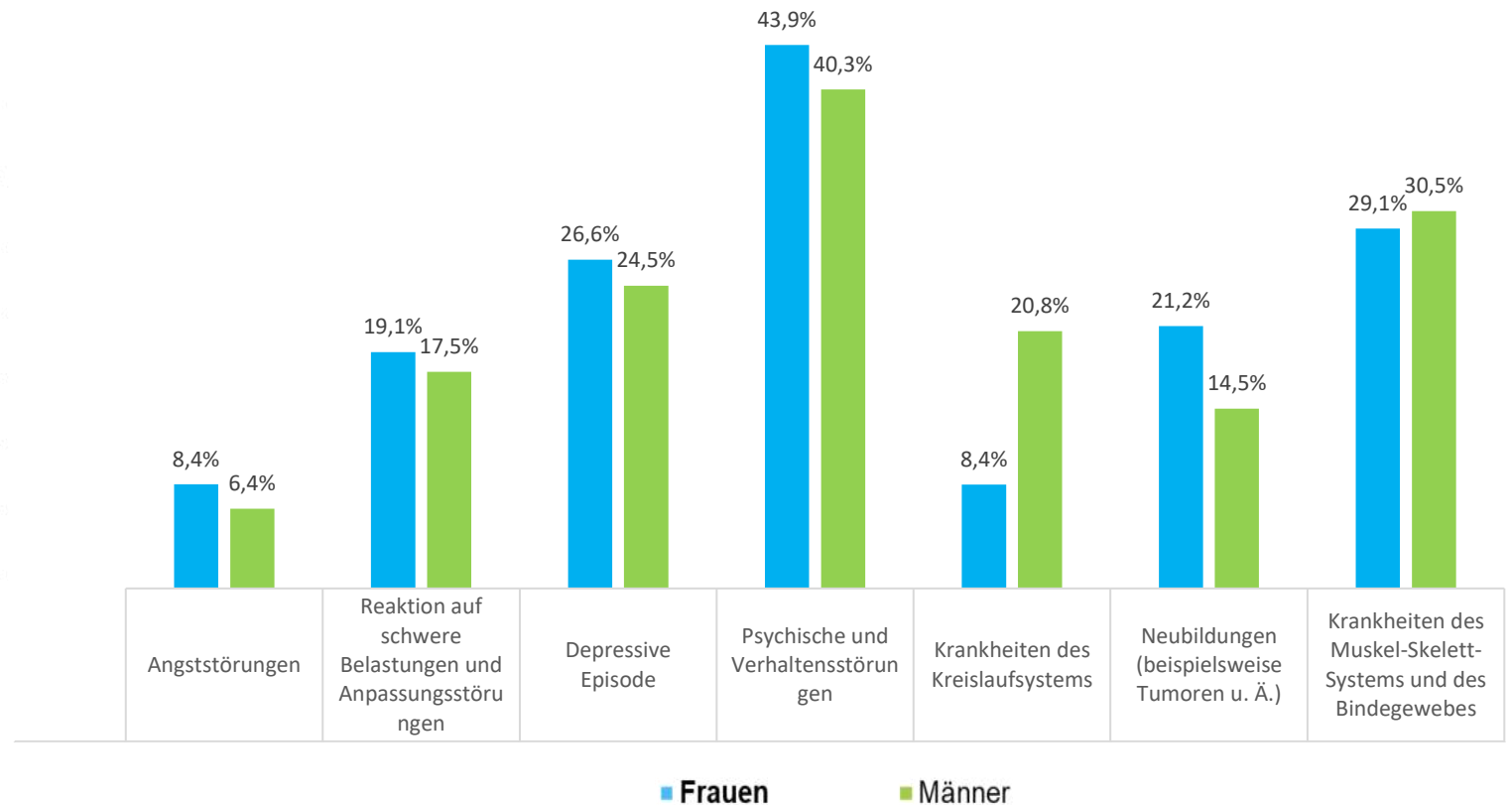
Beratungen und Diagnosen

Wiedereingliederungsteilzeit nach Geschlecht

Arten der Beratung zur Wiedereingliederungsteilzeit nach Geschlecht.
Angaben in %



Häufig genannte psychische und körperliche Diagnosen bei Wiedereingliederungsteilzeit,
Anteil an Frauen (n=3.945) und Männern (n=2.212) in %



Personen mit Geschlechterangabe „divers“, machen unter 1% aus und werden zum Schutz der Anonymität nicht gesondert ausgewiesen.

Geschlechterspezifische Arbeitsfähigkeit



Gleichbehandlung führt nicht automatisch zu Gleichstellung

- **Unterschiedliche Ausgangslagen** von Frauen und Männern (mental load, Mehrfachbelastungen,...)
- **Alterungsprozesse** wirken geschlechtsspezifisch
- Geschlechtsspezifische Belastungen und **Ressourcen**
- **Arbeitsanforderungen** selten geschlechtsneutral



Geschlechtergerechte Gestaltung in allen Bereichen der Arbeitsfähigkeit

- **Gesundheit:** Geschlechtersensible Präventionsangebote
- **Kompetenz:** Stereotype abbauen, gleiche Chancen für Qualifizierung
- **Werte/ Kultur:** Geschlechterrollen aktiv reflektieren und verändern
- **Arbeit / Organisation:** Geschlechtersensible Führung, Arbeitszeiten, Ergonomie und Schutzmaßnahmen



**miteinander.
besser.
arbeiten.**



Alle Informationen unter
www.fit2work.at
[@fit2work.at](https://twitter.com/fit2work.at)

Ihre Fragen



