

# Forschungsprojekt MenoSupport

## Frauen in den Wechseljahren besser unterstützen!

Prof. Dr. Andrea Rumler und Julia Memmert, HWR Berlin

Dialog mit der Wirtschaft

05.07.2024



Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin  
Berlin School of Economics and Law



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
University of Applied Sciences

Gefördert durch



IFAF Institut für angewandte  
Forschung Berlin

Senatsverwaltung  
für Wissenschaft,  
Gesundheit und Pflege

**BERLIN**



# Agenda

---

## **11:00-12:30 Uhr – Dialog Teil 1**

- Begrüßung und Vorstellung der Agenda (Prof. Dr. Andrea Rumler und Julia Memmert, HWR Berlin)
- Vorstellung der Teilnehmenden
- Keynote (Peggy Reichelt, chowa GmbH)
- MenoSupport: Projekt- und Ergebnisvorstellung, Diskussion (Julia Memmert)
- Zwischenfazit nach 1 ¾ Jahren MenoSupport - Empfehlungen für Unternehmen und Einbindung der Politik, Diskussion (Prof. Dr. Andrea Rumler)

## **12:30-13:30 Uhr – Mittagspause**

## **13:30-15:00 Uhr – Dialog Teil 2**

- Workshops (4 Gruppen)
  - Thema 1: Effektive Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren im Unternehmen
  - Thema 2: Brainstorming: Wie bringt man das Thema weiter auf die politische Agenda?
- Vorstellung der Workshop-Ergebnisse; Ausblick

## **15:00-15:30 Uhr – Ausklang der Veranstaltung**



# MenoSupport

---



- Projektlaufzeit: 01.10.2022 - 30.09.2024
- **Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin**
  - Prof. Dr. Andrea Rumler (Projektleitung)
  - Julia Memmert
- **Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin**
  - Prof. Dr. Sabine Nitsche (Teilprojektleitung)
  - Dr. Jennifer Ailed Chan de Avila

# MenoSupport

---

- Untersuchung des Erlebens der Wechseljahre im Arbeitskontext
- Entwurf praktischer Maßnahmen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement
- Entwicklung eines ganzheitlichen Gesundheitskonzepts für Frauen in den Wechseljahren



# Wechseljahre

---

- Ca. 10-15 Jahre
- Perimenopause, Menopause & Postmenopause
- Laut einer Forsa Umfrage aus dem Jahr 2023 haben über 93 % aller Frauen mindestens eine Wechseljahresbeschwerde, die meisten von ihnen mehrere gleichzeitig

Quelle: [https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/03/initiative-blickwechsel\\_forsa-ergebnisse-2023.pdf](https://www.initiative-blickwechsel.de/wp-content/uploads/2024/03/initiative-blickwechsel_forsa-ergebnisse-2023.pdf)

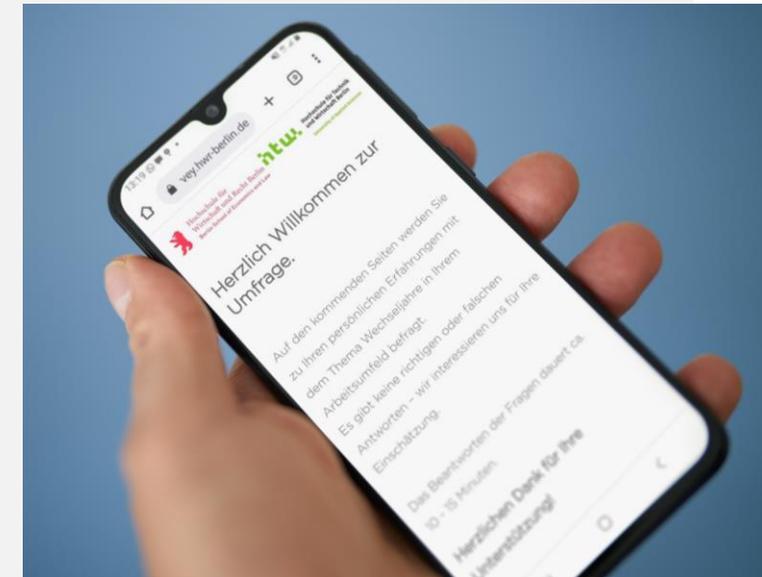


# Wechseljahre am Arbeitsplatz

## Deutschlandweite Online-Befragung

---

- Webbasierter Fragebogen
- Bereinigte Stichprobe: 2119 Teilnehmerinnen
- Erhebungszeitraum: 03/2023 – 06/2023
- Themen:
  - Wissen über die Wechseljahre
  - Persönliche Erfahrungen mit den Wechseljahren
  - Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeit und auf Karriereentscheidungen
  - Persönliche Bewältigungsstrategien und Präferenzen
  - Bestehende BGM-Maßnahmen am Arbeitsplatz



# Ergebnisse

1. Kommunikation und Arbeitsumfeld
2. Beeinträchtigung im Arbeitskontext
3. Emotionales Wohlbefinden
4. Organisationale Unterstützung



# Ergebnisse

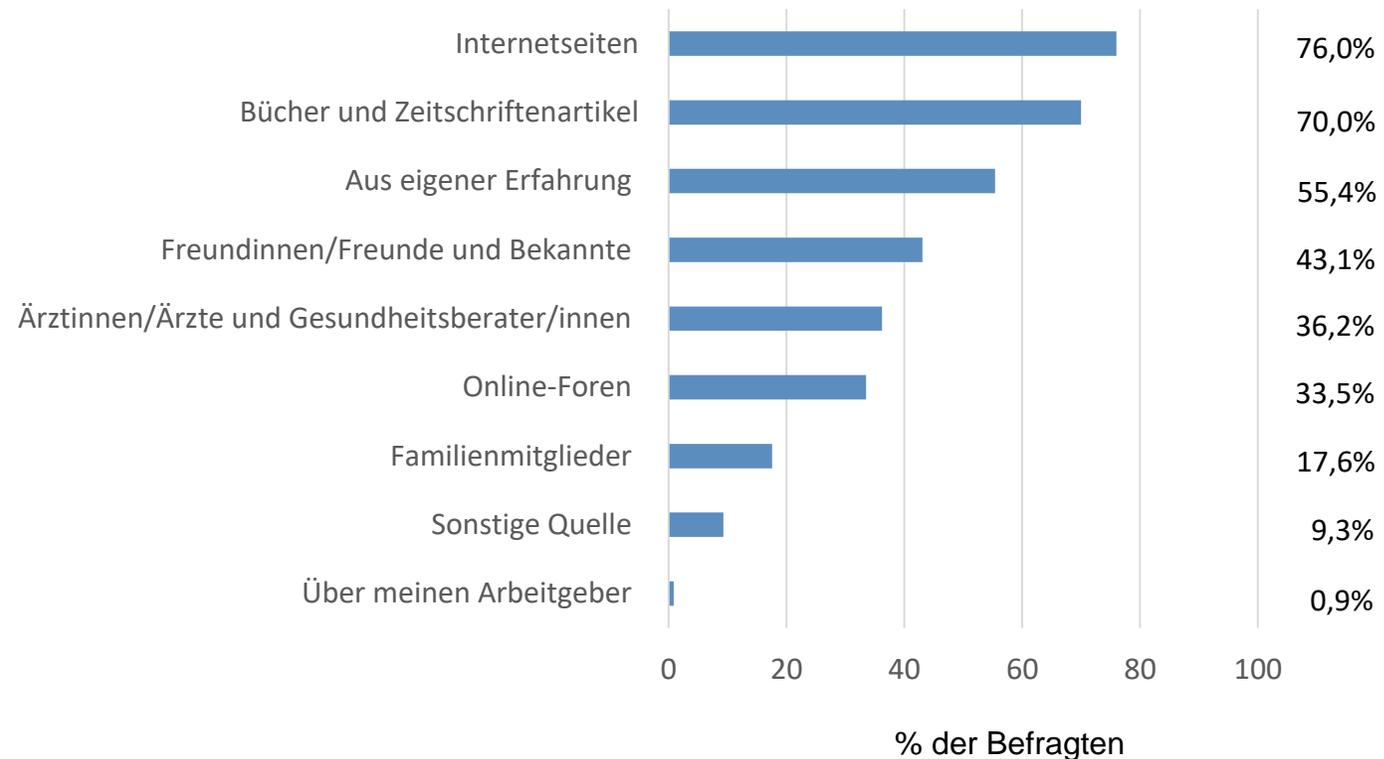
1. Kommunikation und Arbeitsumfeld
2. Beeinträchtigung im Arbeitskontext
3. Emotionales Wohlbefinden
4. Organisationale Unterstützung



# Wissensquellen zum Thema Wechseljahre

„Woher stammt Ihr Wissen über die Symptome und Auswirkungen der Wechseljahre?“  
(Mehrfachantworten möglich)

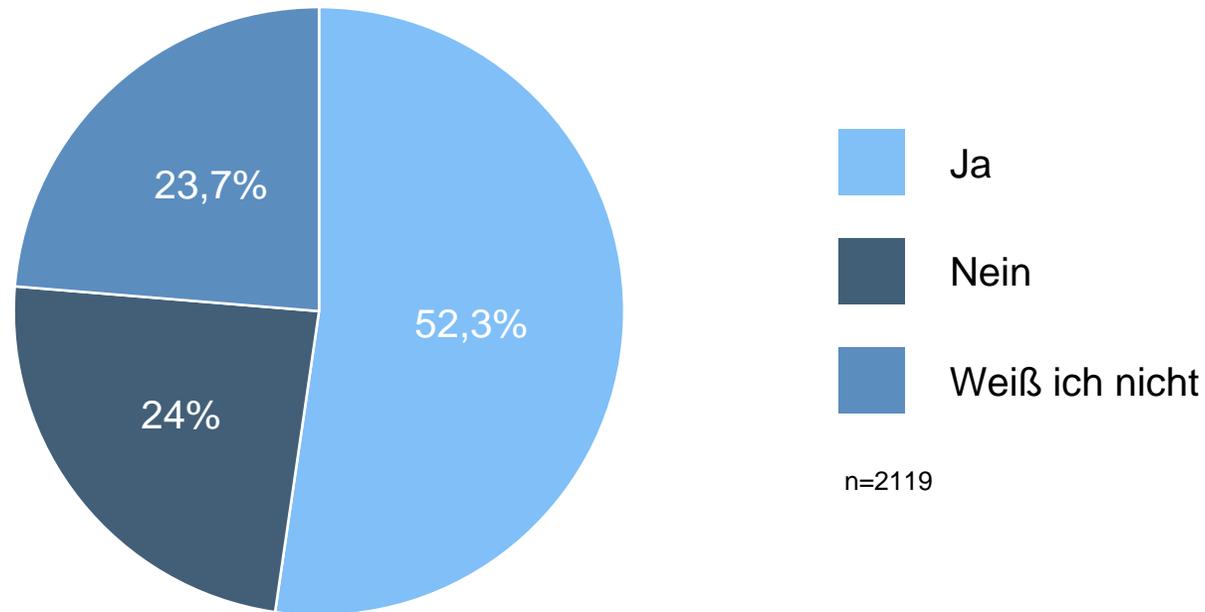
n=2119



# Wechseljahre – Tabuthema am Arbeitsplatz

---

„Würden Sie sagen, dass das Thema Wechseljahre an Ihrem Arbeitsplatz (/Ihrem letzten Arbeitsplatz) ein Tabuthema ist?“



# Kommunikation – Häufigkeiten

---

„Wie häufig wird über das Thema Wechseljahre an Ihrem Arbeitsplatz gesprochen?“

	% der Befragten
nie	46,2%
selten	31,7%
gelegentlich	19,5%
oft	2,5%
immer	0,0%
Gesamt	100,0%

n=2119

# Kommunikation – Präferenzen

---

„Ich wünsche mir eine offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz.“

	% der Befragten
Stimme überhaupt nicht zu	2,5%
Stimme eher nicht zu	5,5%
Teils / teils	24,4%
Stimme eher zu	30,0%
Stimme voll und ganz zu	37,6%
Gesamt	100,0%

n=2119



# Arbeitsumfeld

---

„Mein (letzter) Arbeitgeber bietet (/bot) mir ein Umfeld, das mich im Prozess der Wechseljahre unterstützt.“

	% der Befragten
Stimme überhaupt nicht zu	38,8%
Stimme eher nicht zu	23,7%
Teils / teils	22,3%
Stimme eher zu	11,8%
Stimme voll und ganz zu	3,5%
Gesamt	100,0%

n=2119



# Ergebnisse

1. Kommunikation und Arbeitsumfeld
2. Beeinträchtigung im Arbeitskontext
3. Emotionales Wohlbefinden
4. Organisationale Unterstützung



# Symptome und Beeinträchtigung am Arbeitsplatz

---

„Wurden oder werden Sie an Ihrem Arbeitsplatz durch die folgenden Wechseljahresbeschwerden beeinträchtigt?“ (Mehrfachauswahl möglich)

„Bitte kreuzen Sie jede Beschwerde an, die Sie am Arbeitsplatz negativ beeinflusst hat.“

- Körperliche und geistige Erschöpfung (78,1%)
- Schlafstörungen (65,8%)
- Reizbarkeit (53,6%)
- Depressive Verstimmung (46,3%)
- Wallungen, Schwitzen (44,8%)

Top 5

- Gelenk- und Muskelbeschwerden (34%)
- Migräne/Kopfschmerzen (28,3%)
- Ängstlichkeit (25,4%)
- Augentrockenheit (23,7%)
- Herzbeschwerden (23,1%)
- Harnwegsbeschwerden (13,3%)
- Trockenheit der Scheide (2,2%)
- Sonstiges Symptom (7%)

n=1923



# Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit

---

„In welcher Art und Weise haben Ihre Wechseljahressymptome Ihre Arbeitsfähigkeit beeinflusst?“ (Mehrfachauswahl möglich)

- Ich konnte mich weniger gut konzentrieren (74,3%)
- Ich habe mich gestresster gefühlt (73,8%)
- Ich war ungeduldiger/gereizter gegenüber anderen (50%)
- Ich hatte weniger Selbstbewusstsein bezüglich meiner Fähigkeiten (38%)
- Ich hatte psychische Probleme (z.B. depressive Verstimmungen, Ängste) bei der Ausübung meiner Tätigkeit (31,7%)
- Ich hatte physische Probleme (z.B. Schmerzen, Unwohlsein) bei der Ausübung meiner Tätigkeit (27,5%)
- Die Wechseljahre haben meine Arbeit nicht beeinflusst (5,7%)
- Die Wechseljahre haben meine Arbeit verbessert (0,8%)

n=1923

Top 4

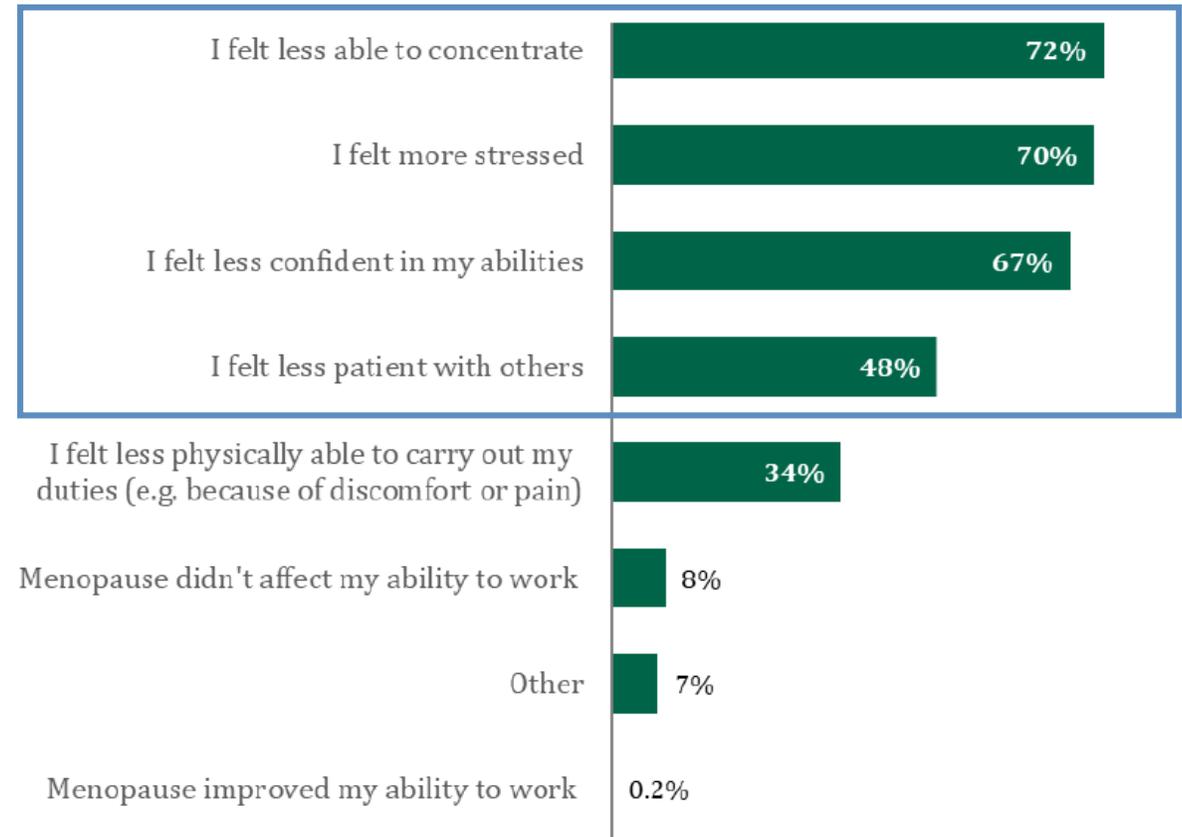


# Vergleich mit der Befragung in UK 2021

Ähnliche Ergebnisse in Deutschland und Großbritannien zum Effekt der Wechseljahressymptome auf die Arbeitsfähigkeit

Quelle: House of Commons - Women and Equalities Committee. (2022). *Menopause and the workplace survey results*.  
(Hinweis: psychische Probleme wurden, anders als in der Befragung in Deutschland, in der britischen Studie nicht mit abgefragt)

5. In what way did your menopause symptoms affect your ability to work?



n=2161

# Einfluss auf Karriereentscheidungen – alle Befragte

---

„Haben Wechseljahressymptome schon einmal Einfluss auf Entscheidungen bzgl. Ihres beruflichen Werdegangs gehabt?“ (Mehrfachauswahl möglich)

- Nein, bisher nicht (54,6%)
- Ja, Stunden zu reduzieren (24%)
- Ja, die Stelle zu wechseln (18,4%)
- Ja, eine Auszeit von der Arbeit zu nehmen (15,9%)
- Ja, früher in den Ruhestand zu gehen (10%)
- Ja, auf anderes (5,7%)
- Ja, Beförderung auszuschlagen (5,4%)
- Ja, Stunden zu erhöhen (1,8%)
- Ja, Beförderung anzunehmen (1,1%)
- Ja, später in den Ruhestand zu gehen (0,1%)

n=1923



# Einfluss auf Karriereentscheidungen – Alter > 55 J.

---

„Haben Wechseljahressymptome schon einmal Einfluss auf Entscheidungen bzgl. Ihres beruflichen Werdegangs gehabt?“ (Mehrfachauswahl möglich)

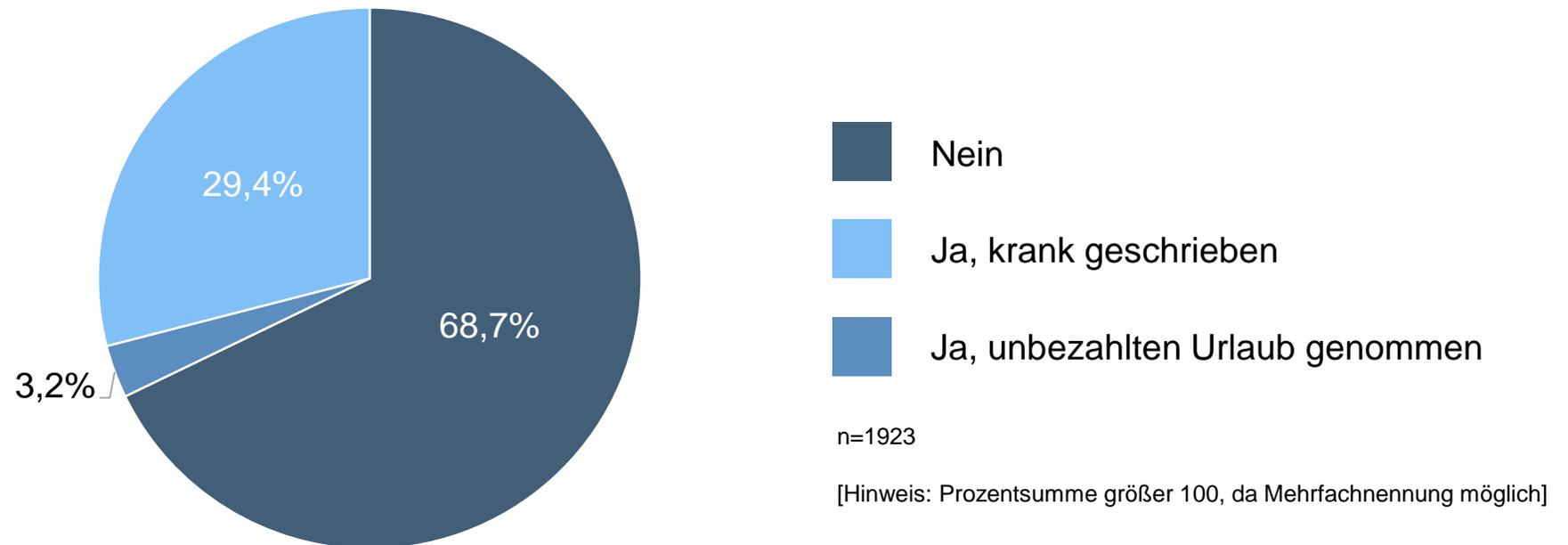
- Nein, bisher nicht (50,5%)
- Ja, Stunden zu reduzieren (26%)
- Ja, die Stelle zu wechseln (16,1%)
- Ja, eine Auszeit von der Arbeit zu nehmen (15,3%)
- Ja, früher in den Ruhestand zu gehen (19,4%)
- Ja, auf anderes (6,8%)
- Ja, Beförderung auszuschlagen (3,3%)
- Ja, Stunden zu erhöhen (1,1%)
- Ja, Beförderung anzunehmen (0,8%)
- Ja, später in den Ruhestand zu gehen (0%)

n=366



# Krankschreibungen und unbezahlter Urlaub

„Waren Sie auf Grund von Wechseljahressymptomen schon einmal krankgeschrieben oder haben unbezahlten Urlaub genommen?“ (Mehrfachauswahl möglich)



# Ergebnisse

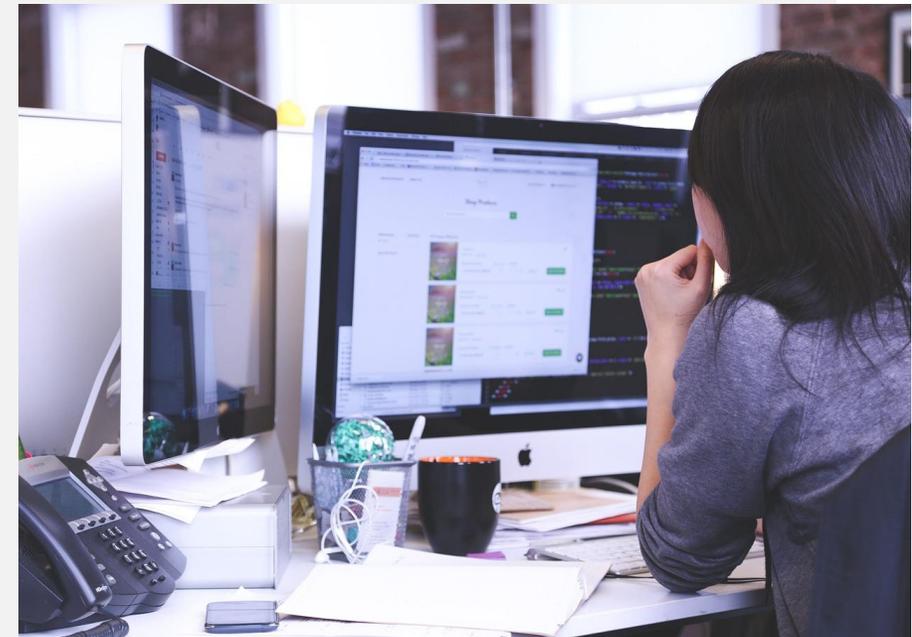
1. Kommunikation und Arbeitsumfeld
2. Beeinträchtigung im Arbeitskontext
3. Emotionales Wohlbefinden
4. Organisationale Unterstützung



# Emotionales Wohlbefinden

---

- 52,1% fühlen sich mit dem Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz allein gelassen\*
- Für 45,8% der Befragten haben die Wechseljahre das Selbstwertgefühl negativ beeinflusst\*
- 33,2% gehen offen mit sichtbaren Wechseljahresbeschwerden (z. B. Hitzewallungen und Schweißausbrüche) am Arbeitsplatz um\*\*
- 29% befürchten, benachteiligt zu werden, wenn andere im Unternehmen wissen, dass sie Wechseljahresbeschwerden haben\*\*



\* n=1933 \*\* n=1923

# Ergebnisse

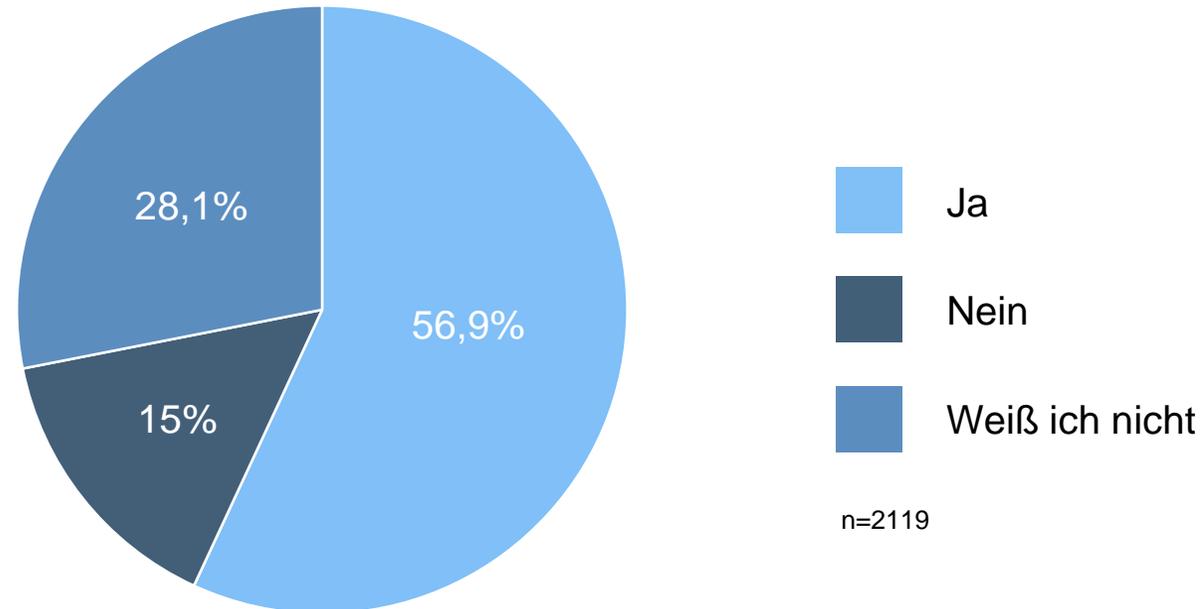
1. Kommunikation und Arbeitsumfeld
2. Beeinträchtigung im Arbeitskontext
3. Emotionales Wohlbefinden
4. Organisationale Unterstützung



# Organisationale Unterstützung

---

„Wünschen Sie sich Unterstützungsangebote von Ihrem Arbeitgeber zum Thema Wechseljahre?“



# Verfügbare Unterstützungsangebote

---

**„Welche der folgenden Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren sind an Ihrem Arbeitsplatz verfügbar?“ (Mehrfachantworten möglich)**

- Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice (51,1%)
  - Flexible Arbeitszeitmodelle (42,1%)
  - Besserer Zugang zu Sanitäreinrichtungen und Toilettenartikeln (36%)
  - Flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung (28,9%)
  - Klimatisierte Arbeitsplätze (21,8%)
  
  - Kurse zu Entspannungstechniken (16,6%)
  - Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre (16,6%)
- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden (4,8%)
  - Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Führungskräften (4,4%)
  - Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur (4,2%)
  - Informationsangebote zum Thema Wechseljahre (3,4%)
  - Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren (3,3%)
  - Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre (3,3%)
  - Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre (2,9%)

n=2119



# MenoSupport

---

- Zwischenfazit nach 1  $\frac{3}{4}$  Jahren MenoSupport
- Empfehlungen für Unternehmen
- Einbindung der Politik
- Diskussion



# Zwischenfazit MenoSupport

- Höchste Reichweite in den Medien aller bisherigen HWR-Forschungsprojekte. Seit Oktober 2023 kontinuierliche Berichterstattung
- Bisher 4 x im TV, 8 x im Radio, Interviews von Madame bis NZZ, Titelstory in der Freundin und der Apotheken Umschau, 4 Podcasts zum Thema, ungezählte Print- und Onlineartikel
- 3 Fachartikel veröffentlicht für die Zielgruppen HR (Personalwirtschaft 4/24), BGM (Betriebliche Prävention 6/24) und Arbeitsmedizin (ASU 7/24)
- Vorstellung bei parlamentarischem Abend im September 24
- Ein „Folgeprojekt“ der Healthcare Frauen e.V. für die Zielgruppe Führungskräfte ist gerade gestartet



# EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN



# Entwicklung einer Unternehmensstrategie zur Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren

---

1. Situationsanalyse (Zahl ggf. betroffener Frauen, Art der Arbeitsplätze, bisher vorhandene Unterstützung etc.)
2. Awareness bei Führungskräften und Mitarbeitenden schaffen (HR, BGM, Arbeitsmedizin, ganzes Unternehmen)
3. Einbeziehen von Frauen (z.B. durch Workshops oder Befragung)
4. Entwicklung von unternehmens- und arbeitsplatzspezifischen Maßnahmen unter Mitwirkung der Betroffenen
5. Umsetzung
6. Kontrolle

# Hilfreiche Unterstützungsangebote

---

**„Welche der folgenden Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren würden Sie als hilfreich empfinden?“ (Mehrfachantworten möglich)**

- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Führungskräften (76,4%)
- Etablierung einer wechseljahresfreundlichen Arbeitskultur (73,2%)
- Flexible Arbeitszeitmodelle (72,8%)
- Sensibilisierung für das Thema Wechseljahre bei den Mitarbeitenden (71,7%)
  
- Sportangebote speziell für Frauen in den Wechseljahren (67,7%)
- Kurse zu Entspannungstechniken (66,6%)
- Informationsangebote zum Thema Wechseljahre (65,5%)
- Betriebsärztliche Betreuung zum Thema Wechseljahre (65,5%)
- Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen im Unternehmen zum Thema Wechseljahre (63,6%)
  
- Ermöglichen von Arbeit aus dem Homeoffice (59,2%)
- Psychologische Betreuung zum Thema Wechseljahre (58,7%)
- Klimatisierte Arbeitsplätze (58,7%)
- Besserer Zugang zu Sanitäreinrichtungen und Toilettenartikeln (40,9%)
- Flexible bzw. bedürfnisorientierte Gestaltung der Arbeitskleidung (31,7%)

n=1036-2062 (berücksichtigt wurden Antworten der Befragten, bei denen das jeweilige Angebot nicht verfügbar war)

# Hilfreiche Unterstützungsangebote

---

„Werden andere als die oben genannten Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren angeboten bzw. würden Sie andere Maßnahmen als hilfreich empfinden?“ [offene Frage]

## Wichtige genannte Themen:

- Anpassung/Optimierung der Arbeitsbelastung und/oder Arbeitszeit
- Ermöglichen von Ruhemöglichkeiten/Einrichtung von Ruheräumen
- Zusätzlicher Erholungsurlaub/bezahlte Freistellungen/mehr Urlaubstage
- Förderung einer gesunden Ernährung und Speiseplangestaltung in Kantinen
- Finanzieller Nachteilsausgleich für Frauen (da Teilzeit, frühere Rente auf Grund von Wechseljahren)
- Interne Beratungsangebote/Zuschüsse für externe Beratung
- Bedürfnisorientierte Gestaltung des Arbeitsplatzes



# Hilfreiche Unterstützungsangebote – O-Töne aus der Befragung

„Werden andere als die oben genannten Maßnahmen zur Unterstützung in den Wechseljahren angeboten bzw. würden Sie andere Maßnahmen als hilfreich empfinden?“ [offene Frage]

*Krankentage oder –stunden, die ich akut in Anspruch nehmen kann. Ich wache häufig morgens mit einem Panikgefühl auf. Wenn ich weiß, dass ich noch 1h meditieren kann und einfach später zur Arbeit gehe, würde mir das sehr helfen*

*Jederzeit bei Bedarf Home-Office zu machen bei Schlafbeschwerden*

*Rückzugsorte, an denen man kurz entspannen kann*

*Gesundheitscheck mit Blutabnahme für Frauen ab 40. Mit Fokus auf die Hormone*

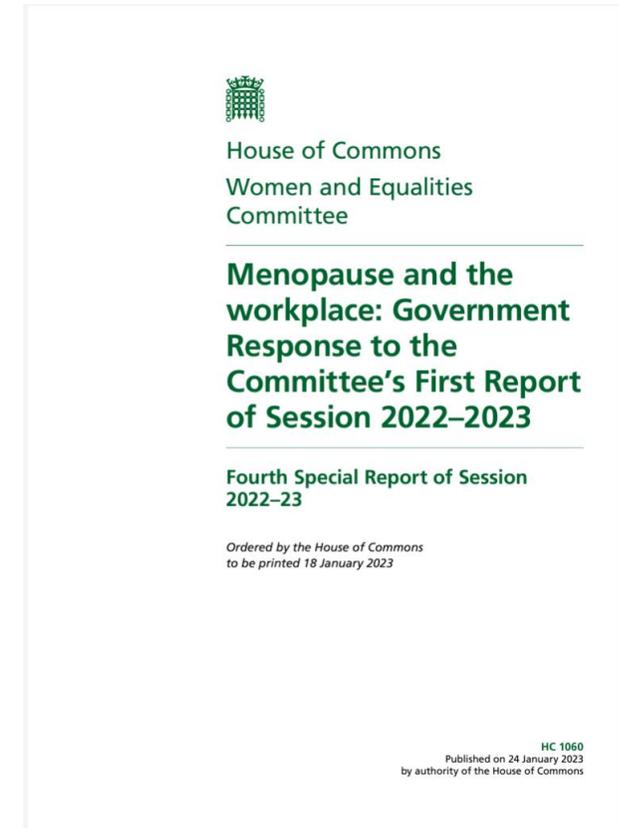
# EINBINDUNG DER POLITIK



# Zur Diskussion: ein Blick nach Großbritannien

- Brauchen wir in Deutschland eine nationale Wechseljahresstrategie im Arbeitskontext (wie in UK)?
- Sollte diese Strategie in ein nationales Gesundheitskonzept für Frauen eingebunden sein (wie in UK)?
- Sollte die Politik in Deutschland auch eine freiwillige Selbstverpflichtung für Unternehmen initiieren (wie in UK)?

<https://www.gov.uk/government/publications/no-time-to-step-back-the-governments-menopause-employment-champion/>



# Selbstverpflichtung von bisher über 3.000 Unternehmen in UK

The screenshot shows the CIPD website interface. At the top, there is a navigation bar with a grid icon and the text "All CIPD websites". To the right are dropdown menus for "For organisations", "For your role", and "About us", along with "Help" and a "Login / Register" button with a user icon. Below this is the CIPD logo and a search bar containing the text "Find a topic, resource, CIPD product...". A purple button labeled "Join the C" is visible on the right. A horizontal menu below the search bar includes "The people profession", "Views and insights", "Topics", "Knowledge hub", "Learning", "Membership", and "Get in". The main content area features a breadcrumb trail: "Home / Views and insights / Thought leadership / CIPD Voice / The Menopause Workplace Pledge: The growing movement to support women through the menopause at work". The featured article has a dark purple background with white text: "The Menopause Workplace Pledge: The growing movement to support women through the menopause at work". Below the title, it states: "CIPD's Claire McCartney and CEO of Wellbeing of Women, Janet Lindsay, discuss and analyse the success of the Menopause Workplace Pledge".

<https://www.cipd.org/uk/views-and-insights/thought-leadership/cipd-voice/menopause-workplace-pledge-growing-movement-support-women-through-menopause-work/>

**DIESE BEIDEN THEMEN MÖCHTEN WIR  
GERNE NACHHER MIT IHNEN DISKUTIEREN!**



# Workshops (13:30 -14:30 Uhr)

---

- Thema 1: Effektive Unterstützung von Frauen in den Wechseljahren im Unternehmen
- Thema 2: Brainstorming: Wie bringt man das Thema weiter auf die politische Agenda?

**Wer möchte in welcher Gruppe mitwirken?**



# Herzlichen Dank!

---



Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin  
Berlin School of Economics and Law



Hochschule für Technik  
und Wirtschaft Berlin  
University of Applied Sciences



Gefördert durch  
Institut für angewandte  
Forschung Berlin

Senatsverwaltung  
für Wissenschaft,  
Gesundheit und Pflege

**BERLIN**



# Kontakt

Prof. Dr. Andrea Rumler  
Andrea.Rumler@hwr-berlin.de

Julia Memmert  
Julia.Memmert@hwr-berlin.de

Infos zum Projekt:  
<https://www.ifaf-berlin.de/projekte/menosupport>  
<https://blog.hwr-berlin.de/menosupport>

